

I quaderni di



**Euro lavoro**

14

# **Le fasce di forza lavoro matura nel mercato del lavoro dell'Ovest Milano**



Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese

Settembre 2014



## Indice

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>LA POPOLAZIONE IN ETÀ MATURA ED IL MERCATO DEL LAVORO</b> .....	<b>9</b>
2.1	IL QUADRO CHE EMERGE DALLE INDAGINI ISTAT SULLE FORZE DI LAVORO REGIONALI .....	9
2.2	I FLUSSI OCCUPAZIONALI NELL’OVEST MILANO.....	14
<b>3</b>	<b>IL GRUPPO OGGETTO DI STUDIO: LE PERSONE AVVIATE NEL TRIENNIO 2008-2010</b> .....	<b>19</b>
3.1	LE CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DEL PANEL OSSERVATO.....	19
3.2	IL PRIMO AVVIAMENTO OSSERVATO .....	21
<b>4</b>	<b>I VISSUTI LAVORATIVI OSSERVATI</b> .....	<b>25</b>
4.1	LE ESPERIENZE, IL TIPO DI VISSUTO E LE DURATE CONTRATTUALI.....	25
4.2	LA CONTINUITÀ DELL’OCCUPAZIONE NEL TEMPO .....	29
4.3	LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE RILEVATA ALLA FINE DEL PERIODO OSSERVATO .....	33
<b>5</b>	<b>I SEGMENTI DI FORZA LAVORO CHE COMPONGONO IL PANEL: CARATTERISTICHE E FABBISOGNI</b> .....	<b>37</b>
5.1	LA FISIONOMIA DEI VARI GRUPPI ISOLATI .....	37
5.2	I SEGMENTI E LE LORO CARATTERISTICHE SOCIO LAVORATIVE .....	41
5.3	OCCUPATI E DISOCCUPATI A CONFRONTO .....	45
<b>6</b>	<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b> .....	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</b> .....	<b>55</b>

Questo rapporto è stato redatto da Andrea Oldrini, responsabile dell’Osservatorio Socio Economico dell’Alto Milanese, con la supervisione di Maurizio Betelli, direttore di Euro lavoro.



# 1 PREMESSA

Benchè il dibattito politico e sindacale di questi ultimi mesi si concentri principalmente sul problema della disoccupazione giovanile<sup>1</sup>, è opportuno ricordare come vi siano, però, anche altre fasce di manodopera che, oggi, si trovano ad affrontare una situazione alquanto difficile. Tra di esse vanno, senza dubbio, citati i lavoratori in età matura.

Questa categoria, per la verità molto eterogenea nelle sue diverse componenti, è costituita da una platea di persone che hanno ormai superato l'età centrale della propria vita lavorativa e che, proprio per questo motivo e per le implicazioni che ne discendono, vivono una condizione particolarmente critica, soprattutto nel momento in cui deve essere affrontato il problema della perdita del lavoro. Tali individui, generalmente, faticano a trovare una collocazione alternativa, specialmente in un momento di crisi come quello attuale, complice anche uno scenario produttivo in rapida evoluzione e caratterizzato da un costante sviluppo tecnologico. Molto spesso, infatti, le difficoltà di reinserimento si legano a fenomeni di obsolescenza professionale, relativamente più ricorrenti tra le coorti anziane, e ad una capacità di adattamento al cambiamento limitata rispetto alle richieste espresse dalla domanda di lavoro. Si pensi, al proposito, a come il percorso di ricollocazione sovente implichi la messa in discussione di elementi considerati ormai assodati dalla persona, quali la posizione lavorativa, la professione, la condizione sociale, le relazioni amicali e parentali, ma anche lo stesso modello lavorativo, ora meno certo e garantito per effetto, tra l'altro, delle spinte alla flessibilizzazione del mercato del lavoro e del venir meno del paradigma del posto fisso.

Le questioni legate alla sfera lavorativa del personale *over* ora richiamate costituiscono solo parte di una problematica decisamente più ampia, attinente gli impatti attesi dal processo di invecchiamento della popolazione che, da tempo, sta interessando i vari Paesi europei, e, più in generale, tutte le principali economie sviluppate. In Europa, gli ultimi decenni si sono contraddistinti, infatti, per un netto miglioramento del benessere, che si è tradotto in un aumento delle aspettative di vita, associato, però, al contempo, ad una evidente diminuzione dei tassi di natalità. Questi fenomeni, ben presto, hanno iniziato a determinare una serie di effetti rilevanti sulle caratteristiche dell'offerta di lavoro, sugli schemi di protezione sociale ed, in particolare, sui sistemi pensionistici e sanitari che non sarebbero più stati in grado di fronteggiare livelli di spesa crescente a fronte, però, di una contribuzione destinata ad assottigliarsi.

---

<sup>1</sup> Stando agli ultimi dati diffusi, in Italia, il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, da tempo, ha superato la soglia del 40%, attestandosi, lo scorso luglio, al 42,9%. Fonte: Istat, *Occupati e disoccupati. Luglio 2014 (dati provvisori) e II trimestre 2014*, Statistiche Flash, agosto 2014.

Giusto per dare un'idea concreta dell'entità e delle implicazioni di questi fenomeni e delle prospettive che si profilano per il futuro, basti solo confrontare nel tempo gli indici di dipendenza, che esprimono il carico delle fasce di popolazione in età non lavorativa – i giovani e gli anziani – sulle coorti in età attiva, tra i 15 ed i 64 anni, potenzialmente produttrici di reddito e valore aggiunto. Se, nei decenni addietro, vi erano minori segnali di squilibrio, oggi, per ogni persona anziana (con 65 anni e più) si contano quattro persone in età attiva (15-64 anni). Le previsioni demografiche da qui al 2050 stimano, poi, un ulteriore appesantimento di questo rapporto, con un anziano ogni due persone attive. Analoghe tendenze riguardano i tassi di sostituzione, all'interno del mercato del lavoro, tra coloro che stanno per entrare a far parte della popolazione attiva e coloro che, invece, sono in procinto di uscirne.

La consapevolezza di queste tematiche e dei problemi ad esse afferenti, ha stimolato in sede comunitaria e nei governi nazionali un intenso dibattito. Dopo una fase in cui le politiche pubbliche miravano ad assecondare l'uscita anticipata degli anziani dal mercato del lavoro, anche sulla spinta dalle ristrutturazioni indotte dalle crisi economiche degli anni '70 e '80, a partire dai decenni successivi si è cominciato ad intraprendere una strada differente e a considerare con una rinnovata attenzione queste fasce di forza lavoro. Il filo conduttore delle varie strategie che sono state elaborate nel corso del tempo è costituito dal principio secondo cui anche la componente matura possa contribuire in maniera significativa all'economia e al benessere collettivo, attraverso una più lunga permanenza sul mercato del lavoro, una vita indipendente ed una partecipazione attiva nella società.

Ripercorrendo le tappe salienti di questo percorso, occorre ricordare, tra i più importanti capisaldi, il vertice di Stoccolma (marzo 2001), nel quale all'obiettivo di innalzare il tasso di occupazione dell'Unione Europea ne è stato affiancato uno più specifico relativamente ai soggetti 55-64enni<sup>2</sup>, e quello di Barcellona (marzo 2002), nel quale, in via complementare, si conveniva di aumentare gradualmente di circa 5 anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa. Da allora ad oggi le strategie definite dalla Commissione sono sfociate nel cosiddetto *Active Ageing Policy Approach*, vale a dire un modello di intervento finalizzato al miglioramento della qualità della vita diffuso a tutte le diverse coorti di popolazione, ad un aumento complessivo della produttività ed alla realizzazione di una sorta di patto solidale che si espliciti anche sotto una prospettiva di tipo intergenerazionale. Da questo punto di vista, anche solo in questi ultimi anni, si sono succedute numerose iniziative. Giusto per ricordare le principali, si consideri che il 2012 è

---

<sup>2</sup> Per questa coorte venne fissato un livello *target* dei tassi di occupazione pari al 50%.

stato l'anno europeo per l'invecchiamento attivo e la solidarietà fra le generazioni<sup>3</sup> e che, sempre nel 2012, si è proceduto alla definizione dei Principi Guida per l'*active ageing*<sup>4</sup>, nonché alla messa a punto dell'*Active Ageing Index*<sup>5</sup>. Queste questioni hanno, poi, costituito anche uno degli obiettivi del *Social Investment Package* (2013), ovvero del quadro di riferimento per la realizzazione delle riforme necessarie a rendere gli schemi di protezione sociale più adeguati e sostenibili, per favorire l'investimento sul capitale umano e per supportare i cittadini dell'Unione Europea lungo le fasi più critiche del proprio vissuto.

L'influenza di tutti questi fenomeni e dei rispettivi effetti sulle prospettive di crescita futura e di sviluppo, come si può ben immaginare, ha determinato una vasta letteratura sul tema dell'*age management*. Circoscrivendo l'attenzione anche solo alle questioni più squisitamente correlate alle dinamiche occupazionali, si rileva, infatti, una produzione piuttosto ampia di studi incentrati ora sui processi di ricollocazione e sui percorsi di reimpiego<sup>6</sup>, ora su quelli di riattivazione delle coorti più anziane, piuttosto che sulle probabilità e sulle scelte di mantenere o meno il posto di lavoro da parte di quelle fasce di manodopera che avrebbero raggiunto i requisiti per il pensionamento.

Un'ulteriore chiave di lettura, che è anche quella che si intende proporre con questo saggio, considera le vicissitudini che interessano i soggetti il cui vissuto professionale è stato segnato da una serie di importanti cambiamenti, piuttosto che da storie accidentate e non lineari, al fine di valutarne le evoluzioni intercorse e gli esiti ultimi osservati su un orizzonte temporale di medio periodo. Attraverso le analisi presentate nelle prossime pagine si procederà, dunque, a considerare un *panel* composto da tutti i lavoratori residenti nell'Ovest Milano di età compresa tra i 40 ed i 64 anni per i quali è stato rilevato almeno un nuovo episodio lavorativo tra il 1/1/2008 ed il 31/12/2010. In particolare, sono state esaminate le varie tappe che hanno scandito le storie individuali di queste persone durante gli anni 2008-2013, nell'intento di mettere a fuoco le specificità, i punti di forza, quelli di debolezza ed i fabbisogni che contraddistinguono questa categoria, spesso marginalizzata nelle dinamiche occupazionali del territorio.

---

<sup>3</sup> In estrema sintesi, con esso, si è inteso contribuire a creare migliori opportunità e condizioni di lavoro per il crescente numero di lavoratori ultracinquantenni, aiutare gli anziani ad assumere un ruolo attivo nella società, favorire un invecchiamento sano e rafforzare la solidarietà e la cooperazione fra le generazioni.

<sup>4</sup> Si tratta di una serie di indicazioni non prescrittive, finalizzate a supportare le autorità nazionali e gli altri *stakeholder* dei singoli stati membri nella predisposizione dei propri interventi per promuovere l'invecchiamento attivo nei campi dell'occupazione e della partecipazione sociale.

<sup>5</sup> Sviluppato dalla Commissione Europea nell'ambito di un progetto congiunto con lo *United Nations Economic Committee for Europe (UNECE)* e con l'*European Centre for Social Welfare Policy and Research (ECV)*, l'indice costituisce uno strumento analitico grazie al quale i *policy makers* possono più agevolmente individuare le aree prioritarie di intervento in tema di *active ageing*.

<sup>6</sup> Tra di essi figurano anche i cosiddetti lavoratori esodati, vale a dire quei lavoratori che avevano stabilito di allontanarsi dal proprio lavoro in anticipo, dopo un accordo con i datori di lavoro e con contratti individuali o collettivi e che, in seguito alla riforma pensionistica del 2011, varata dal governo Monti, si sono trovati all'improvviso senza stipendio, senza assegno di pensione e anche senza ammortizzatori sociali.



## 2 LA POPOLAZIONE IN ETÀ MATURA ED IL MERCATO DEL LAVORO

### 2.1 Il quadro che emerge dalle indagini Istat sulle forze di lavoro regionali

Le persone in età matura<sup>7</sup> costituiscono un segmento rilevante dell'offerta di lavoro. A fine 2013, in Lombardia si contano, infatti, 1.256,7 migliaia di occupati 45-54enni e altri 551,1 mila 55-64enni, vale a dire, complessivamente, il 41,9% del totale dei soggetti che, alla stessa data, risultavano lavorare. Tale compagine si dilata ulteriormente, arrivando a 1.908,5 migliaia di individui, se, oltre ad essi, si considerano anche coloro che sono alla ricerca di un impiego (100,7 mila persone), a ulteriore riprova di una platea particolarmente importante che, per la sua numerosità, è paragonabile alla popolazione di Milano città sommata a quella di tutto l'Alto Milanese ed il Magentino – Abbiatense.

Classi di età	Lombardia			Italia		
	Occupati	Persone in cerca di lavoro	Forze di lavoro	Occupati	Persone in cerca di lavoro	Forze di lavoro
15-24 anni	196,1	87,3	<b>283,4</b>	983,1	655,4	<b>1.638,5</b>
25-34 anni	868,0	97,2	<b>965,2</b>	4.323,5	928,1	<b>5.251,6</b>
35-44 anni	1.355,2	92,9	<b>1.448,1</b>	6.867,8	752,0	<b>7.619,7</b>
45-54 anni	1.256,7	79,0	<b>1.335,7</b>	6.603,9	576,6	<b>7.180,5</b>
55-64 anni	551,1	21,8	<b>572,8</b>	3.207,0	193,0	<b>3.400,0</b>
65 anni e più	83,0	1,1	<b>84,1</b>	435,0	7,5	<b>442,6</b>
<b>Totale</b>	<b>4.310,0</b>	<b>379,3</b>	<b>4.689,3</b>	<b>22.420,3</b>	<b>3.112,6</b>	<b>25.532,9</b>
Componente over (45-64 anni)	1.807,7	100,7	<b>1.908,5</b>	9.810,9	769,6	<b>10.580,5</b>
Incidenza componente over	41,9%	26,6%	<b>40,7%</b>	43,8%	24,7%	<b>41,4%</b>

Occupati, persone in cerca di lavoro e forze di lavoro per classi di età. Aree: Lombardia e Italia. Periodo: anno 2013. Fonte: Istat. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

<sup>7</sup> La disaggregazione dei dati attinti dalle indagini Istat sulle forze di lavoro ha permesso di considerare, nella discussione delle grandezze di *stock* (occupati, disoccupati, inattivi) e degli indicatori da esse desumibili (tassi di occupazione, di disoccupazione, di attività), i soggetti di età compresa tra i 45 ed i 64 anni. Nei prossimi paragrafi, invece, disponendo di un maggiore dettaglio informativo si considererà anche la coorte dei 40-44enni.

La componente *over* ed il ruolo che essa gioca all'interno del sistema socio economico regionale non rappresentano però una peculiarità circoscritta al contesto lombardo, né, tanto meno, un fenomeno concentrato in un'unica area geografica, dal momento che anche a livello nazionale si può constatare una presenza che si attesta su percentuali molto simili a quelle presentate, se non leggermente superiori, ovvero il 43,8% degli occupati ed il 41,4% degli attivi.

Negli ultimi anni, questa fascia di forza lavoro è stata interessata da una tendenza caratterizzata essenzialmente da un'accresciuta partecipazione alle dinamiche occupazionali, specialmente per quanto riguarda le donne e la coorte degli ultra 55enni, su impulso, da un lato, della prosecuzione delle naturali evoluzioni demografiche e, dall'altro, dell'irrigidimento delle normative che disciplinano la transizione al pensionamento<sup>8</sup>. Tutto ciò ha avuto l'effetto di elevare tanto i tassi di occupazione<sup>9</sup>, quanto quelli di attività<sup>10</sup>.

Classe di età	Tassi di occupazione			Tassi di disoccupazione			Tassi di attività		
	2010	2013	Var. %	2010	2013	Var. %	2010	2013	Var. %
<b>Maschi</b>									
45-54 anni	91,5	89,0	-2,8%	3,7	6,0	60,9%	95,1	94,6	-0,4%
55-64 anni	44,4	53,5	20,5%	3,2	4,2	29,1%	45,9	55,8	21,7%
<b>Totale generale<sup>11</sup></b>	<b>74,2</b>	<b>72,3</b>	<b>-2,5%</b>	<b>4,9</b>	<b>7,6</b>	<b>54,4%</b>	<b>78,1</b>	<b>78,3</b>	<b>0,4%</b>
<b>Femmine</b>									
45-54 anni	67,6	70,0	3,5%	4,0	5,8	43,9%	70,5	74,3	5,5%
55-64 anni	25,9	36,8	42,0%	2,8	3,3	15,5%	26,7	38,0	42,7%
<b>Totale generale</b>	<b>55,8</b>	<b>57,3</b>	<b>2,7%</b>	<b>6,5</b>	<b>8,8</b>	<b>33,9%</b>	<b>59,7</b>	<b>62,8</b>	<b>5,3%</b>
<b>Totale</b>									
45-54 anni	79,6	79,6	-0,1%	3,9	5,9	53,3%	82,8	84,6	2,1%
55-64 anni	34,9	44,9	28,6%	3,1	3,8	23,3%	36,1	46,7	29,6%
<b>Totale generale</b>	<b>65,1</b>	<b>64,9</b>	<b>-0,3%</b>	<b>5,6</b>	<b>8,1</b>	<b>44,4%</b>	<b>69,0</b>	<b>70,7</b>	<b>2,4%</b>

Tassi di occupazione, di disoccupazione e di attività per sesso e classi di età. Area: Lombardia. Periodo: anni 2010 e 2013. Fonte: Istat. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

<sup>8</sup> Quest'ultimo aspetto ha giocato un ruolo non certo marginale, come si può evincere dall'esame dei dati relativi ai motivi che stanno alla base dell'inattività. Sempre circoscrivendo l'attenzione agli *over* 45, a livello nazionale, il 2013 si caratterizza, infatti, per 805,1 mila soggetti in meno del 2010 confluiti nelle non forze di lavoro a seguito del pensionamento o di altre ragioni, comunque, legate all'età. Tale aspetto compensa e, addirittura, sopravanza l'effetto di una serie di altri fattori destinati ad impattare in senso opposto sulla partecipazione al mercato del lavoro, quali lo scoraggiamento e l'abbandono di ogni azione di ricerca per via di una sfiducia circa le possibilità di reingresso nel mondo del lavoro, i motivi familiari, piuttosto che l'attesa degli esiti di altre azioni di ricerca precedentemente intraprese.

<sup>9</sup> I tassi di occupazione sono definiti il come rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

<sup>10</sup> Si tratta del rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro (occupati e disoccupati) e la popolazione.

<sup>11</sup> Per i tassi di occupazione e per quelli di attività ci si riferisce al complesso 15-64enni. Per i tassi di disoccupazione, invece, i livelli aggregati considerano le fasce di forza lavoro con 15 anni e più.

La prima grandezza che, a livello interpretativo, può essere letta come una misura della densità dei posti di lavoro e del modo in cui questi si distribuiscono tra la popolazione, ha raggiunto, lo scorso anno, in Lombardia, un livello pari al 79,6% per i 45-54enni ed uno pari al 44,9% per i 55-64enni, a fronte di una media complessiva del 64,9%<sup>12</sup> (in provincia di Milano si parla di valori attestati, rispettivamente, all'80,9%, al 50,1% ed al 66,5%). La seconda, invece, indicativa del grado di interazione tra la popolazione ed il mercato del lavoro ha raggiunto l'84,6% nel caso dei 45-54enni ed il 46,7% per quanto riguarda i 55-64enni; ancora una volta, il dato provinciale segna dei valori superiori alla media lombarda (86,2% e 52,0%).

Durante l'ultimo quadriennio (2010-2013), entrambi gli indicatori, come, in parte, già si anticipava, si contraddistinguono per un andamento bivalente, che contrappone il vistoso incremento, scandito da tassi di variazione a due cifre, rilevato a proposito delle coorti più mature ad una serie di altre evoluzioni più smorzate ed in linea con il dato di insieme che, di contro, interessano il gruppo dei 45-54enni. In tale lasso temporale, infatti, le fasce di forza lavoro più anziana vedono crescere di una decina di punti percentuali sia i tassi di occupazione, che passano dal 34,9% del 2010 al 44,9% del 2013 (+28,6%), sia quelli di attività, saliti dal 36,1% all'attuale 46,7% (+29,6%). Per i meno anziani, invece, questi rapporti seguono una dinamica nettamente più contenuta, rispettivamente del -0,1% e del +2,1%, che, sotto questo profilo, riflette le traiettorie rilevate per il complesso del sistema economico lombardo (-0,3% e +2,4%<sup>13</sup>).

Andamenti del tutto analoghi per segno ma di diversa intensità hanno interessato la provincia di Milano, per la quale l'incremento dei tassi di occupazione e di quelli di attività dei 55-64enni (+34,3% contro +28,6% e +33,0% contro +29,6%) si associa ad una serie di *performances* meno favorevoli sul versante dei soggetti di età compresa tra i 45 ed i 54 anni, rispettivamente -1,4% contro -0,2% e +0,3% contro +2,1%.

Dal lato della disoccupazione, la componente matura, sia essa rappresentata di 45-54enni piuttosto che dai 55-64enni, registra dei livelli più contenuti di quelli aggregati (rispettivamente 5,9% e 3,8% contro 8,1%). Ciò nonostante, anche queste coorti – specialmente i 45-54enni che, nel giro di quattro anni, vedono un brusco innalzamento del loro tasso di disoccupazione – condividono con le altre fasce di forza lavoro la vistosa acutizzazione del problema, a riprova di come la crisi abbia avuto una portata generalizzata e non abbia risparmiato alcuna classe di età.

Per quanto queste tendenze, oltre che in aggregato, trovino riscontro anche dettagliando l'analisi secondo un'ottica di genere, emerge, comunque, come le donne mostrino degli andamenti relativamente migliori rispetto a quelli degli uomini, anche in ragione di una più accentuata

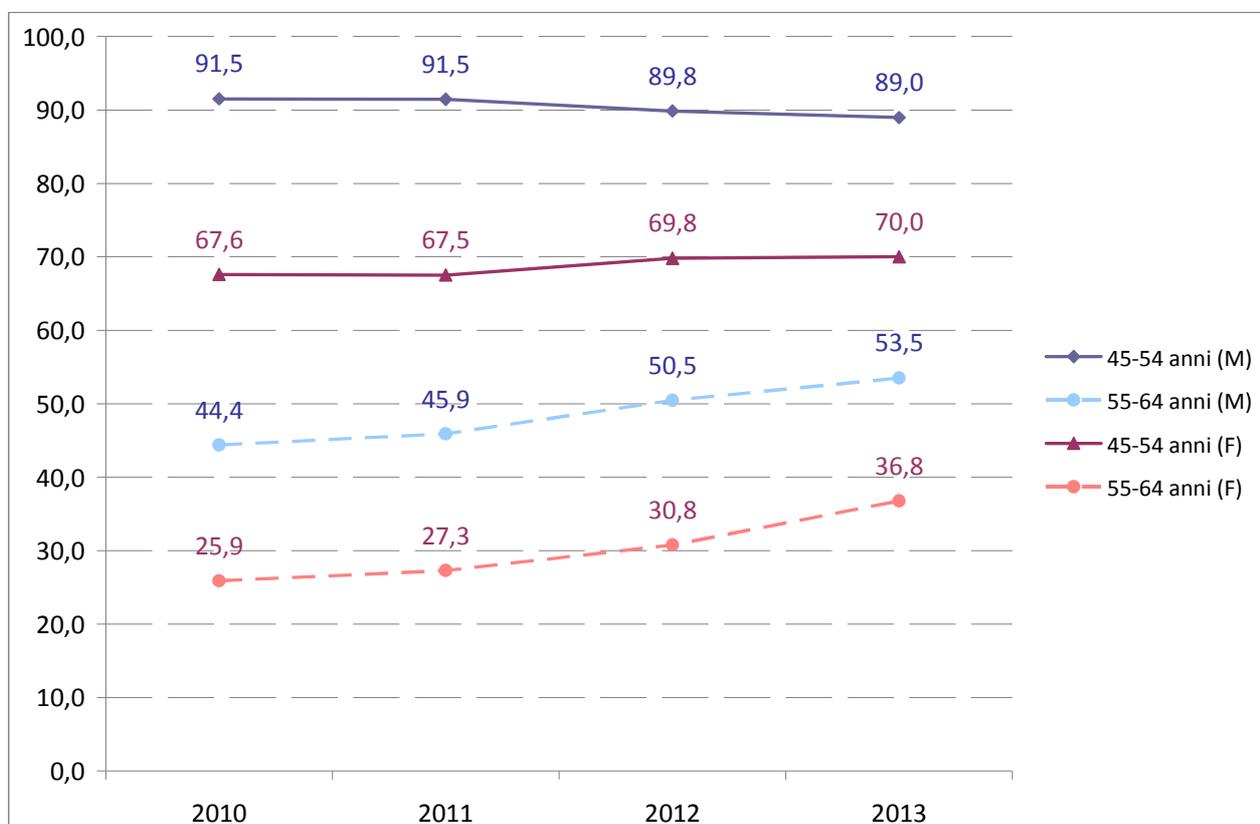
---

<sup>12</sup> Il dato si riferisce al complesso delle persone tra i 15 ed i 64 anni.

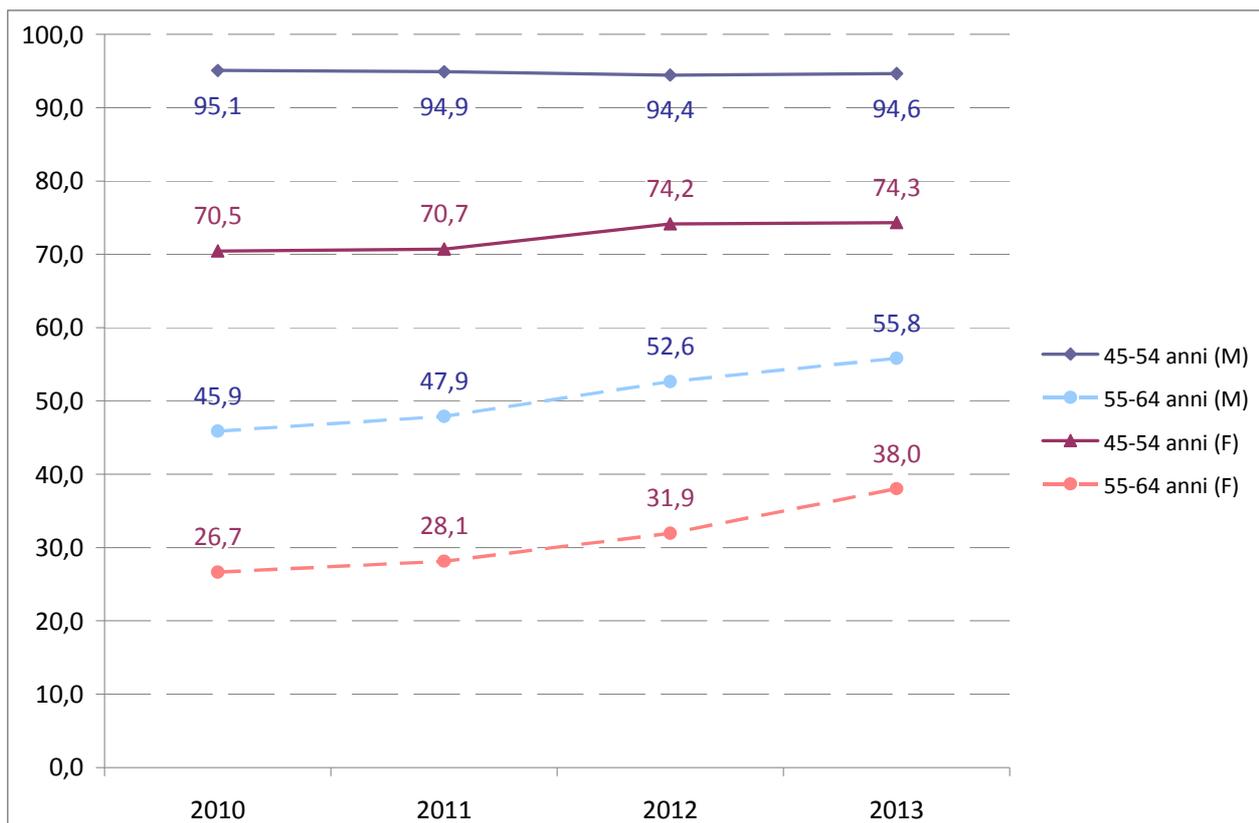
<sup>13</sup> Dati riferiti al complesso dei 15-64enni.

riattivazione, che si riflette in un aumento tra gli occupati e tra le fila delle forze di lavoro. Su questo ha indubbiamente inciso anche il fatto che, nelle recenti riforme previdenziali, la componente femminile, ha visto uno spostamento in avanti dell'età pensionabile relativamente più penalizzante rispetto a quanto non è avvenuto per quella maschile.

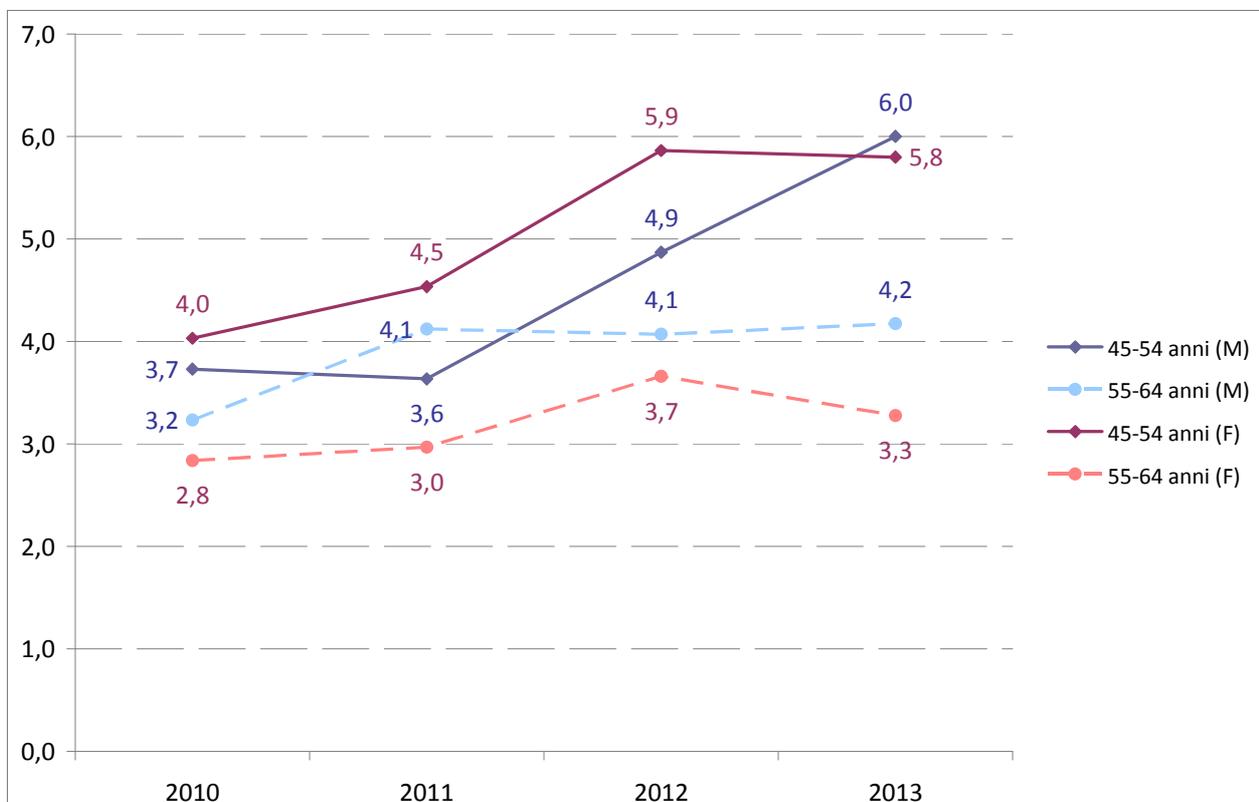
Quest'ultima, invece, parrebbe risentire in maniera più marcata l'innalzamento dei livelli di disoccupazione (+60,9% contro +43,9% per i 45-54enni e + 29,1% contro +15,5% per i 55,64enni), vivendo altresì una tendenza meno favorevole a livello dei tassi di occupazione (-2,8% contro +3,5% per i 45-54enni e +20,5% contro +42,0% per i 55-64enni) e di attività (-0,4% contro +5,5% per i 45-54enni e +21,7% contro +42,7% per i 55-64enni). Pur a fronte di ciò, si continuano, comunque, ad osservare dei differenziali ancora piuttosto evidenti tra i due sessi.



Confronto tra i tassi di occupazione maschili e femminili relativi alle persone di età compresa tra i 45 ed i 64 anni. Area: Lombardia. Periodo: anni 2010-2013. Fonte: Istat. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.



Confronto tra i tassi di attività maschili e femminili relativi alle persone di età compresa tra i 45 ed i 64 anni. Area: Lombardia. Periodo: anni 2010-2013. Fonte: Istat. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.



Confronto tra i tassi di disoccupazione maschili e femminili relativi alle persone di età compresa tra i 45 ed i 64 anni. Area: Lombardia. Periodo: anni 2010-2013. Fonte: Istat. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

## 2.2 I flussi occupazionali nell'Ovest Milano

Il quadro che è stato tracciato, con riferimento alla presenza ed al ruolo della componente *over* all'interno del mercato del lavoro lombardo, trova piena corrispondenza anche qualora si decida di focalizzare l'analisi specificamente sui territori dell'Alto Milanese e del Magentino – Abbiatense. Nell'area, infatti, al pari di quanto è stato riscontrato a livello regionale, queste fasce di forza lavoro<sup>14</sup> spiegano una porzione rilevante dei flussi occupazionali, quantificata, durante lo scorso anno, dalle 5.719 persone che si sono rivolte ai Centri per l'Impiego per richiedere l'attestazione del proprio *status* di non lavoro e per rilasciare, contestualmente, la propria disponibilità a cercarne uno, nonché dagli 11.656 soggetti in capo ai quali si è profilata l'attivazione di un nuovo contratto. Questi dati, riferiti al 2013, in realtà, sottendono una situazione che ricorre ormai da tempo, nella quale i processi di invecchiamento demografico mostrano i propri effetti anche localmente, influenzando la composizione stessa dell'offerta. Ne è riprova il fatto che, se si osserva un orizzonte temporale più ampio, quale il quadriennio 2010-2013, è possibile constatare come la componente *over* 40 rappresenti mediamente il 40,6% delle persone che hanno presentato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ed il 37,6% degli avviati.

---

Classi di età	Persone con DDL	Lavoratori avviati
15-19	576	223
20-24	1.644	3.952
25-29	1.677	4.603
30-34	1.809	4.406
35-39	1.825	4.366
40-44	1.777	3.884
45-49	1.534	3.205
50-54	1.210	2.181
55 e più	1.198	2.386
<b>Totale</b>	<b>13.250</b>	<b>29.206</b>
Componente over 40	5.719	11.656

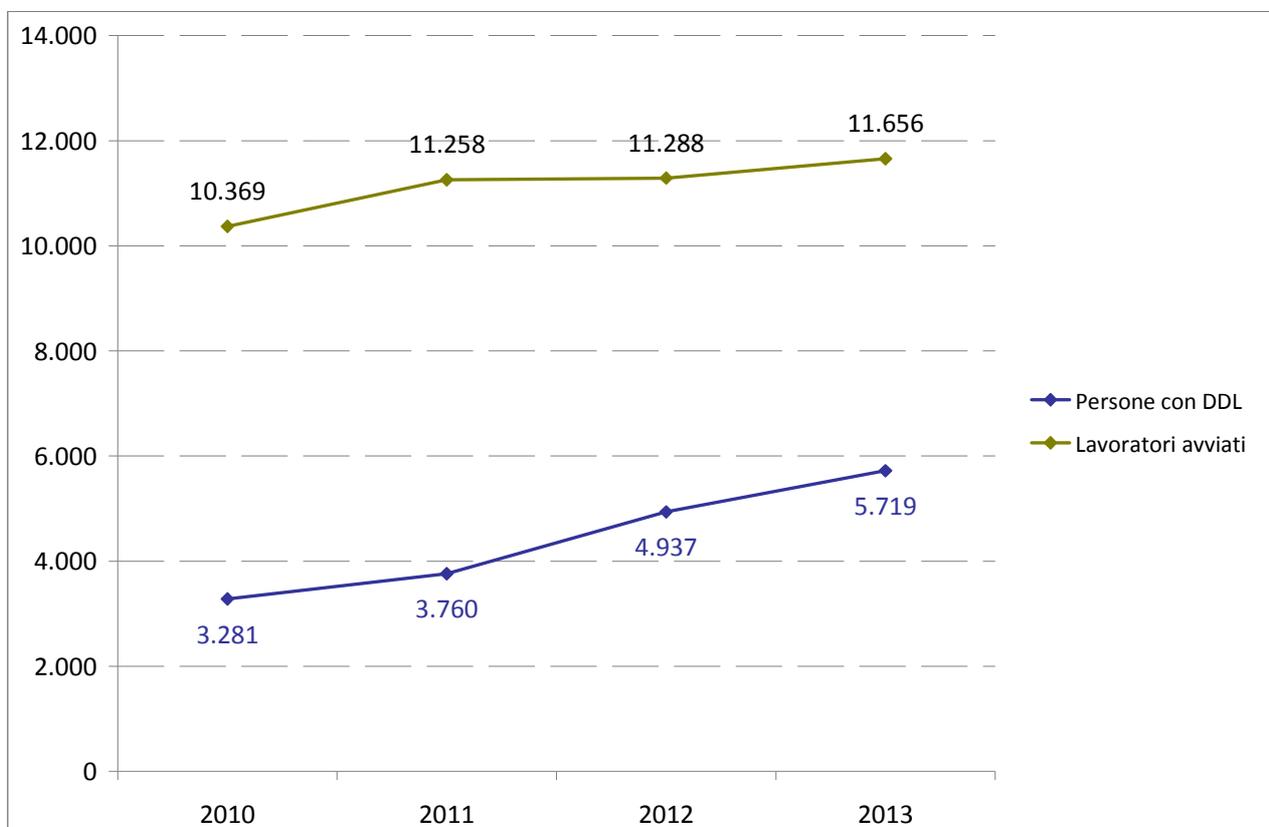
---

Persone che hanno presentato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DDL) e lavoratori avviati per classi di età. Aree: Ovest Milano. Periodo: anno 2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

---

<sup>14</sup> Salvo diversa indicazione, da qui in avanti, ci si riferirà alla forza lavoro di età compresa tra i 40 ed i 64 anni.

Al di là del dato medio, che già di per sé rende conto del peso di queste fasce di manodopera, la dinamica dei flussi mette in risalto l'accresciuta incidenza sia del disagio occupazionale vissuto dagli *over 40*, sia una loro maggiore interazione con il mercato del lavoro locale che, accanto ad una fisiologica mobilità tra posti di lavoro, di fatto, sottende il combinarsi di una serie di fenomeni di natura diversa. Si pensi, al proposito, alla frequenza dei percorsi orientati alla ricollocazione, piuttosto che all'attivazione imputabile all'allungamento dei tempi necessari per accedere al pensionamento o, ancora, all'affacciarsi di alcune fasce che si rimettono in gioco per integrare il reddito familiare assottigliatosi a seguito della crisi, della riduzione delle ore lavorate o di periodi di non lavoro del capofamiglia.



Persone che hanno presentato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DDL) e lavoratori avviati con 40 anni e più. Area: Ovest Milano. Periodo: anni 2010-2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

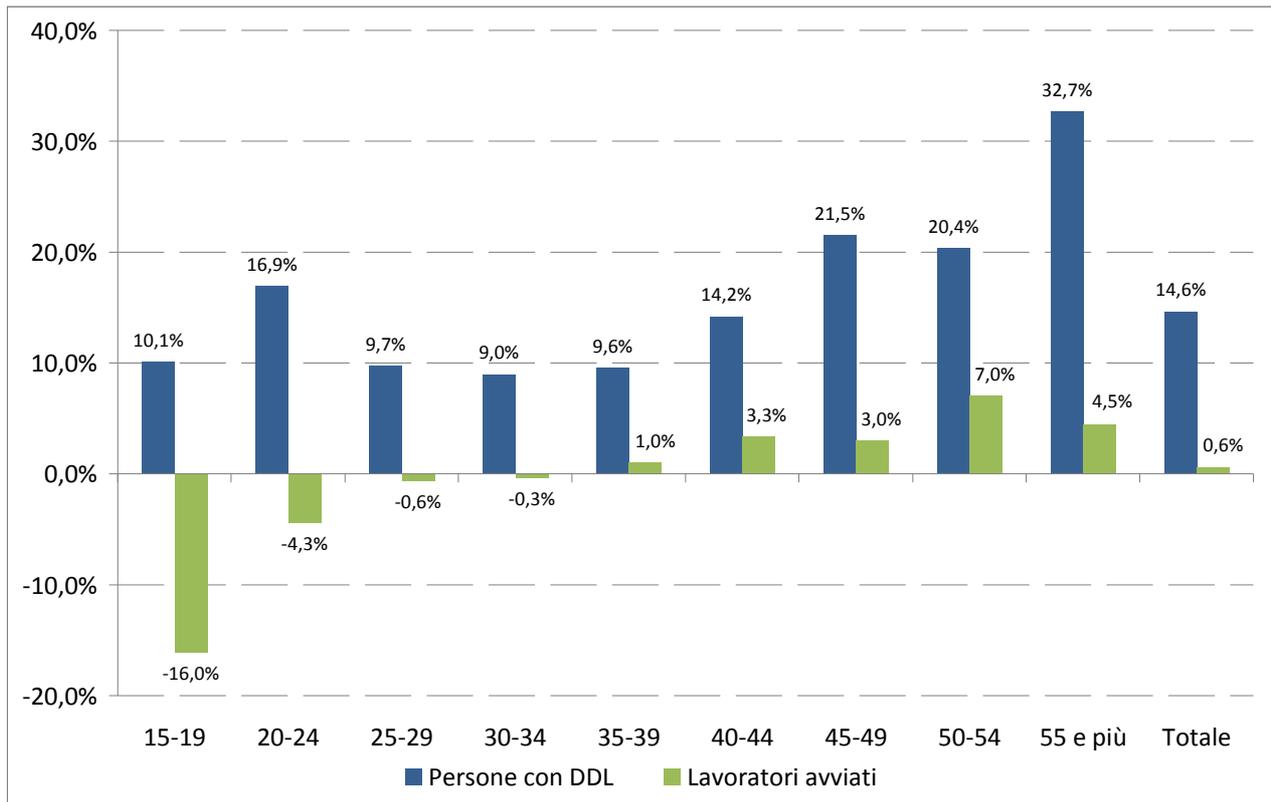
Entrando più nello specifico degli andamenti che hanno caratterizzato l'ultimo quadriennio, si può cogliere, innanzi tutto, una progressiva e costante dilatazione della domanda di servizi all'impiego. Nel 2010, infatti, si contavano 3.281 individui con una dichiarazione di disponibilità al lavoro, l'anno successivo ve ne sono stati 3.760, l'anno dopo ancora 4.937, fino a registrarne 5.719 nel 2013<sup>15</sup>. Tale aggregato mette in luce dei livelli ancor più preoccupanti, che, dal 2012 in avanti, superano stabilmente le 7 mila unità se, oltre a ciò, si considerano anche le espulsioni generate dalla crisi e dai fenomeni di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale che hanno coinvolto numerose imprese del territorio.

Rispetto al complesso di coloro che sono stati interessati da queste problematiche, il tasso di crescita delle persone che hanno palesato una situazione di disagio occupazionale mostra sistematicamente una serie di picchi alquanto accentuati soprattutto tra le coorti *over*, in particolare per quanto riguarda i 45-49enni, i 50-54enni e gli ultra 55enni. Nel quadriennio si rilevano, infatti, dei valori nettamente superiori al dato di insieme (+14,6%), pari, per le coorti citate, rispettivamente, a +21,5%, +20,4% e +32,7% influenzati, in parecchi casi, dalle difficoltà insite nei percorsi di ricollocazione che investono specialmente le categorie più mature. A questo proposito, giova richiamare i risultati di uno studio condotto proprio sui percorsi lavorativi dei residenti nell'Ovest Milano (confluiti in mobilità tra il 1/1/2009 ed il 30/6/2012) ed, in particolare, l'evidenza empirica di come il fattore età determinasse una serie di *performances* peggiori per quanto riguarda il reingresso nel mondo del lavoro, la rioccupazione e la capacità di mantenere nel tempo la nuova occupazione, laddove ritrovata, nonché la più frequente cronicizzazione della disoccupazione di lunga durata<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Nella lettura di quest'ultimo dato e nel suo confronto in serie storica si consideri che l'abolizione della cosiddetta piccola mobilità ha generato un parziale travaso di tali situazioni tra le fila di coloro che hanno rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, cosa che prima, invece, non avveniva.

<sup>16</sup> Per approfondimenti si veda: Eurolavoro, *I percorsi di ricollocazione dei lavoratori entrati in mobilità*, Quaderno di ricerca n. 7, febbraio 2013.



Variatione del numero di persone che hanno presentato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DDL) e dei lavoratori avviati per classi di età. Area: Ovest Milano. Periodo: media anni 2010-2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Dal lato degli avviati, gli *over 40* vivono una dinamica complessivamente positiva (+4,0% in media nel quadriennio 2010-2013), benchè assai differenziata per ciò che attiene il grado di espansività rilevato in ciascuno degli anni considerati. Tra il 2010 ed il 2011, infatti, il numero delle persone interessate da una nuova assunzione è cresciuto del +8,6%, per poi arrestarsi drasticamente durante il 2012 (+0,3%) e tornare nuovamente su un sentiero positivo nei dodici mesi successivi (+3,3%), seppure ad un ritmo più che dimezzato rispetto a quello che è stato registrato all'inizio del periodo in esame.

Questi andamenti, se paragonati a quelli rilevati per il totale della popolazione avviata, mostrano una connotazione relativamente più favorevole, specie se messa a confronto con il calo che, invece, coinvolge le coorti più giovani, soprattutto quelle al di sotto dei 25 anni. Per costoro, infatti, gli anni compresi tra il 2010 ed il 2013 si sviluppano all'insegna di una contrazione piuttosto importante, avvenuta nella misura del -16,0% per quanto riguarda i 15-19enni e del -4,3% per la fascia di età immediatamente successiva. Anche a fronte di questi differenziali, ciò, comunque, non muta, il quadro di comune sofferenza sotto il profilo occupazionale che interessa tutti i vari segmenti del mercato del lavoro locale, dal momento che, in tutte le classi di età, l'incremento del numero di persone che richiede il supporto dei servizi per l'impiego supera sempre quello degli avviati. Sotto

questo profilo, però, l'incrocio di queste dimensioni di analisi consente di connotare alcune fattispecie, alle quali corrispondono dei fabbisogni diversi.

La prima, che interessa i lavoratori *over 40*, presenta, come si è visto, dei tassi di variazione a due cifre del numero di persone che hanno rilasciato la dichiarazione di disponibilità al lavoro (generalmente toccando livelli superiori al dato complessivo) che si associa ad una contemporanea ma ben più contenuta crescita degli avviati. In essa, il segno concorde degli andamenti di queste grandezze, ma di diversa entità, farebbe emergere sia una serie di problematiche che investono il piano dell'adattabilità, quali le difficoltà connesse al processo di ricollocazione nonché alla cronicizzazione dello condizione di non occupazione, sia una riattivazione che ha coinvolto soprattutto coloro che hanno visto posticipata nel tempo la transizione alla pensione.

Per quanto riguarda i giovani al di sotto dei 25 anni, invece, la crescita della schiera di persone che ha rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro si associa ad una drastica riduzione dal lato degli avviamenti. In questo caso si nota, dunque, come il disagio occupazionale si combini con un insieme di criticità anche sul fronte delle opportunità di lavoro disponibili, sulla fase di accesso al mercato del lavoro e di stabilizzazione della propria condizione lavorativa.

Le fasce centrali (25-39enni), infine, si caratterizzano per una variazione della domanda di servizi all'impiego importante ma relativamente più contenuta di quanto non si osservi per le altre coorti, essendovi un incremento delle dichiarazioni di disponibilità al lavoro attestata su livelli inferiori ai 10 punti percentuali (9,7% per i 25-29enni, 9,0% per i 30-34enni e 9,6% per i 35-39enni). Sul fronte della domanda di lavoro, si assiste comunque, a *performance* non brillanti e ad un *turnover* particolarmente debole, testimoniato da una dinamica degli avviamenti sostanzialmente statica, in lieve arretramento per i 25-29enni (-0,6%) e per i 30-34enni (-0,3%) e in timida progressione (+1,0%) tra i 35-39enni.

Alcune ultime considerazioni riguardano gli aspetti di genere che, anche a livello locale, rispecchiano quanto già emergeva dai dati sulle forze di lavoro regionali ed, in particolare, il duplice piano lungo il quale si concretizzano i differenziali. Da un punto di vista statico sussiste una situazione relativamente più favorevole agli uomini: costoro, infatti, figurano più frequentemente tra gli avviati e meno tra i soggetti che hanno dichiarato la propria disponibilità al lavoro. A livello dinamico, parrebbe che siano, invece, le donne a vivere una serie di dinamiche relativamente migliori.

### **3 IL GRUPPO OGGETTO DI STUDIO: LE PERSONE AVVIATE NEL TRIENNIO 2008-2010**

#### **3.1 Le caratteristiche socio-demografiche del panel osservato**

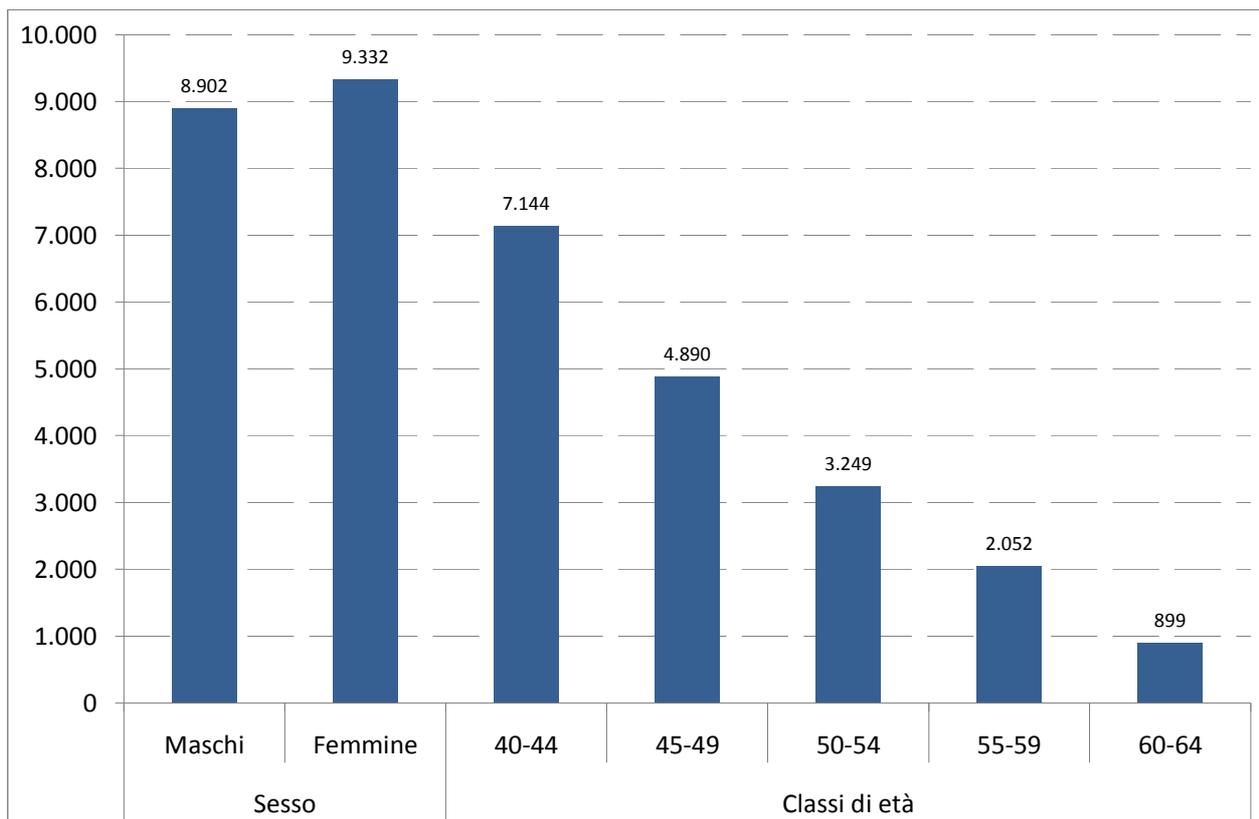
Per approfondire lo studio di come si configura la presenza degli *over 40* nel mercato del lavoro locale è stato fondamentale poter analizzare una serie di microdati desunti dagli archivi amministrativi dei Centri per l'Impiego e, con essi, costruire un *panel* relativo ai residenti nell'Ovest Milano, di età compresa tra i 40 ed i 64 anni, che hanno avuto almeno un avviamento nel periodo compreso tra il 1/1/2008 ed il 31/12/2010. Di queste persone si sono esaminati gli accadimenti che hanno caratterizzato i rispettivi vissuti lavorativi fino a fine 2013, seguendo un approccio di tipo longitudinale, ovvero incentrato sul modo in cui le singole storie individuali si sono sviluppate nel tempo e sulle varie tappe che ne hanno scandito gli avvenimenti salienti.

Il *panel* così definito descrive, pertanto, le dinamiche occupazionali dei lavoratori in età matura secondo una dimensione di flusso, nella quale l'attenzione si concentra specificamente su coloro il cui vissuto è stato segnato da un cambiamento importante, sancito dall'attivazione di un nuovo contratto di lavoro. In tal senso, l'insieme osservato accomuna tutte quelle casistiche caratterizzate da vicende tendenzialmente non lineari, spesso interrotte da periodi di inattività o, comunque, segnate da eventi di altro genere che hanno avuto degli impatti significativi sulla sussistenza e sulla continuità dello *status* occupazionale della persona. In questo modo, si è inteso concentrare l'attenzione sulle situazioni potenzialmente più fragili e più facilmente oggetto di un supporto in termini di *policy*, escludendo volutamente dal campo di osservazione le casistiche più consolidate e tutti coloro per i quali il vissuto lavorativo non ha subito variazioni di rilievo, essendosi svolto in modo stabile e continuativo con il medesimo datore di lavoro.

Da un punto di vista quantitativo, il *panel* esaminato si compone di 18.234 persone, 8.902 maschi (48,8%) e 9.332 femmine (51,2%). Sotto un profilo socio demografico, oltre al lieve sbilanciamento sulla componente femminile, è opportuno rilevare un'età media di 47,6 anni e la prevalenza dei 40-44enni, che, tra i soggetti considerati, costituiscono la classe di età in assoluto più numerosa (7.144 persone, vale a dire il 39,2% del totale). Rilevanti sono anche i 45-49enni (4.890 persone) ed i 50-54enni (3.249 persone), a fronte di un peso nettamente inferiore delle coorti più anziane. I 55-59enni contano, infatti, 2.052 persone, ricoprendo una quota pari all'11,3%, mentre i 60-64enni sono rappresentati solo da 899 persone (4,9%).

Per quanto riguarda, invece, le nazionalità di questi lavoratori, si tratta in prevalenza di persone italiane (14.420 persone su un totale di 18.234), le quali costituiscono i quattro quinti del *panel*, a

fronte, tuttavia di un'incidenza, tutto sommato, abbastanza importante della componente straniera. Al suo interno, il gruppo più consistente è quello formato dagli individui originari dai Paesi extracomunitari, che conta 2.911 persone. Decisamente più contenuta è la compagine rappresentata da coloro che provengono dagli stati entrati a far parte dell'Unione Europea (597 persone) negli anni più recenti, mentre i cittadini stranieri comunitari costituiscono una categoria del tutto marginale (62 persone), il cui peso non raggiunge la soglia del punto percentuale.



Lavoratori 40-64enni residenti nell'Ovest Milano e avviati nel periodo 1/1/2008-31/12/2010 per sesso e classi di età. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

### 3.2 Il primo avviamento osservato

Per studiare i percorsi lavorativi di ciascuna persona occorre, innanzi tutto, considerare il primo avviamento che è stato possibile osservare<sup>17</sup> durante il triennio 2008-2010. Esso rappresenta, infatti, il punto di riferimento per valutare l'articolazione dei vissuti dei soggetti che compongono il *panel* e l'evoluzione intervenuta da quel momento fino a fine 2013. Rispetto al complesso delle 18.234 situazioni esaminate, è opportuno ricordare come, nella maggior parte dei casi (per 8.718 lavoratori, vale a dire per il 47,8% del totale), tale evento si colloca nel 2008, a fronte di un peso inferiore, pari, rispettivamente, al 28,7% ed al 23,5% dei casi in cui ciò è avvenuto nel corso del 2009 (5.232 persone) o del 2010 (4.284 persone).

Anni	Valori assoluti			% di colonna		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2008	4.139	4.579	<b>8.718</b>	46,5%	49,1%	<b>47,8%</b>
2009	2.413	2.819	<b>5.232</b>	27,1%	30,2%	<b>28,7%</b>
2010	2.350	1.934	<b>4.284</b>	26,4%	20,7%	<b>23,5%</b>
<b>Totale</b>	<b>8.902</b>	<b>9.332</b>	<b>18.234</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Lavoratori 40-64enni residenti nell'Ovest Milano e avviati nel periodo 1/1/2008-31/12/2010 per sesso e anno del primo avviamento osservato. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Esaminando i dati più nel dettaglio si può constatare, come, poco meno di due terzi di queste assunzioni (62,7%) siano caratterizzate da forme di lavoro a termine, a fronte di un utilizzo del tempo indeterminato che ha riguardato il 37,3%<sup>18</sup> delle persone di cui si è proceduto a ricostruire e ad esaminare il vissuto. Quest'ultima forma di lavoro presenta una netta connotazione di genere, dal momento che la si osserva con un differenziale molto accentuato tra gli uomini (43,0%) e le donne (31,9%). Inoltre, essa si contraddistingue anche per un peso abbastanza costante, che oscilla tra il 38 ed il 39%, per le classi di età al di sotto dei 55 anni, per, poi, decrescere nelle coorti successive, scendendo al 32,4% tra i 55-59enni ed al 24,4% tra i 60-64enni.

<sup>17</sup> Si badi bene che questo non è il primo avviamento che, in assoluto, la persona ha avuto nel corso della propria storia lavorativa, ma il primo rilevato nel lasso di tempo oggetto di analisi.

<sup>18</sup> Si tratta, comunque, di una quota sistematicamente superiore rispetto alla media degli avviamenti complessivi che hanno caratterizzato il territorio dell'Ovest Milano in questi ultimi anni.

Per quanto riguarda, invece, i contratti a termine, le tipologie più diffuse rientrano nell'alveo del lavoro a tempo determinato (30,0%). Anche a questo proposito, si notano alcune differenze legate al genere, seppure nettamente meno accentuate di quelle riscontrate a proposito del lavoro a tempo indeterminato (con un peso pari al 31,7% per gli uomini ed al 28,7% per le donne) e un'incidenza che tende a diminuire all'aumentare dell'età media del lavoratore.

Quest'ultima correlazione si ritrova anche nel caso della somministrazione, diversamente da ciò che, invece, avviene a proposito del lavoro intermittente e, soprattutto, delle collaborazioni parasubordinate. Relativamente ad esse, a fronte di una quota complessivamente pari al 12,2% si osservano, infatti, dei picchi particolarmente consistenti soprattutto tra i 55-59enni (26,3%) ed i 60-64enni (41,3%). Questo fatto troverebbe una spiegazione in quelle situazioni nelle quali la pensione si associa a forme di impiego, spesso concordate con il medesimo datore di lavoro di cui si era alle dipendenze, organizzate con modalità orarie meno impegnative e con una presenza *part time* in azienda, che, sovente, attiene i profili ad elevata specializzazione in campo intellettuale e tecnico. Ciò emergerebbe più frequentemente tra gli uomini, dove l'incidenza del parasubordinato raggiunge il 30,4% tra i 55-59enni ed il 42,8% tra i 60-64enni, piuttosto che tra le donne (rispettivamente 20,6% e 37,9%).

Il lavoro domestico (9,8%), invece, si connota come una prerogativa pressochè esclusiva della componente femminile (incidendo per il 17,6% per le donne contro l'1,7% per gli uomini), si caratterizza per una relativa sovrarappresentazione tra i 45-54enni e appare polarizzata sulle professioni qualificate nelle attività di cura, piuttosto che in una serie di attività non qualificate legate ai servizi di pulizia. Tra le altre modalità di inquadramento più rappresentative da un punto di vista quantitativo, va citata la somministrazione, che riguarda il 7,8% degli avviamenti, mentre tutte le altre tipologie contrattuali presentano un peso piuttosto contenuto e marginale, che supera la soglia del punto percentuale solo nel caso del lavoro intermittente.

Tipologia contrattuale	Sesso			Classi di età					
	Maschi	Femmine	Totale	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Totale
Tempo indeterminato	43,0%	31,9%	<b>37,3%</b>	38,9%	38,7%	38,4%	32,4%	24,4%	<b>37,3%</b>
Tempo determinato	31,7%	28,4%	<b>30,0%</b>	33,1%	30,8%	28,8%	23,6%	19,7%	<b>30,0%</b>
Lavoro a domicilio	0,2%	0,3%	<b>0,3%</b>	0,3%	0,3%	0,5%	0,1%	0,1%	<b>0,3%</b>
Lavoro domestico	1,7%	17,6%	<b>9,8%</b>	7,6%	10,8%	13,3%	11,2%	7,2%	<b>9,8%</b>
Lavoro intermittente	1,5%	1,2%	<b>1,3%</b>	1,0%	1,1%	1,0%	2,1%	4,1%	<b>1,3%</b>
Lavoro occasionale	0,1%	0,2%	<b>0,2%</b>	0,1%	0,0%	0,3%	0,2%	0,3%	<b>0,2%</b>
Parasubordinati	13,0%	11,4%	<b>12,2%</b>	7,9%	8,8%	9,7%	26,3%	41,3%	<b>12,2%</b>
Somministrazione	7,7%	7,9%	<b>7,8%</b>	9,8%	8,7%	6,6%	3,1%	2,2%	<b>7,8%</b>
Tirocinio	0,9%	0,8%	<b>0,8%</b>	0,9%	0,7%	1,0%	0,8%	0,4%	<b>0,8%</b>
Altro	0,2%	0,4%	<b>0,3%</b>	0,3%	0,3%	0,4%	0,2%	0,2%	<b>0,3%</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>								

Lavoratori 40-64enni residenti nell'Ovest Milano e avviati nel periodo 1/1/2008-31/12/2010 per sesso, classi di età e tipologia contrattuale del primo avviamento osservato. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

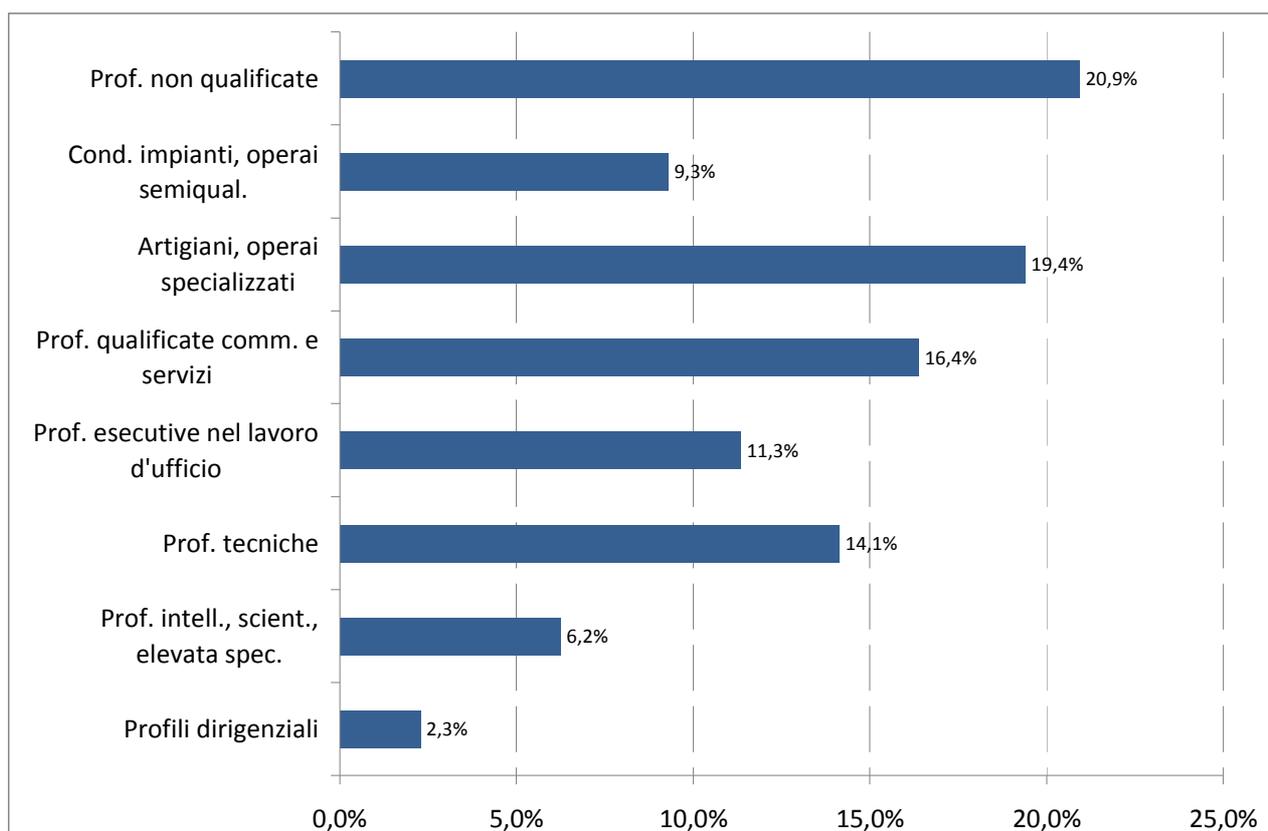
Oltre a descrivere il primo avviamento in considerazione di quella che è stata la sua natura contrattuale, il dettaglio informativo desumibile dagli archivi dei Centri per l'Impiego ha consentito di andare oltre e di considerare per lo meno due altre dimensioni di analisi di particolare interesse, ossia la mansione svolta ed il settore economico nel quale la persona ha operato.

Da questo punto di vista è emersa una ripartizione tutto sommato equilibrata tra coloro per i quali il lasso temporale osservato è stato inizialmente contrassegnato da un'attività legata ad una posizione operaia (49,6%), piuttosto che da un ruolo di matrice impiegatizia (50,4%). Entrando più nel dettaglio, i gruppi professionali maggiormente rappresentativi sono stati costituiti dai profili non qualificati (20,9%), sovrarappresentati soprattutto per quanto riguarda i 40-54enni, e dagli operai specializzati (19,4%). Le professioni qualificate connesse alle vendite ed ai servizi, invece, hanno riguardato il 16,4% dei soggetti del *panel*, i tecnici il 14,1% ed il personale d'ufficio adibito a mansioni esecutive l'11,3%. Minore è, invece, la quota imputabile agli operai semiqualeficati ed ai conduttori di impianti (9,3%), ai profili ad elevato contenuto intellettuale, scientifico e ad elevata specializzazione (6,2%), nonché ai ruoli dirigenziali (2,3%).

Ancora una volta, il quadro così tracciato sottende una certa differenziazione che si esplicita in considerazione delle caratteristiche socio demografiche dell'insieme dei soggetti considerati. A livello di genere si nota una netta distinzione tra gli uomini, legati per lo più alle mansioni operaie ed ai ruoli di alto livello, e le donne, relativamente più presenti specialmente all'interno delle professioni impiegatizie di tipo esecutivo ed a quelle legate alle vendite ed ai servizi. Meno marcati sono gli scostamenti che si colgono a proposito dei tecnici e del personale non qualificato. Per

quanto riguarda il fattore età, invece, oltre alla già citata maggiore incidenza degli *under 55* tra le mansioni non qualificate, si osserva una certa sovrarappresentazione dei profili tecnici e ad elevata specializzazione tra le coorti dei 55-59enni e dei 60-64enni.

In termini settoriali, infine, si assiste ad una forte concentrazione nell'ambito manifatturiero (21,0%), nei servizi a bassa qualifica ed a basso valore aggiunto (14,6%), oltre che in una serie di ambiti di attività, la cui quota si aggira attorno ai dieci punti percentuali, quali il commercio (9,8%), le costruzioni (9,7%) ed i servizi svolti presso le famiglie e le convivenze (9,6%).



Lavoratori 40-64enni residenti nell'Ovest Milano e avviati nel periodo 1/1/2008-31/12/2010 per qualifica professionale del primo avviamento osservato. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

## 4 I VISSUTI LAVORATIVI OSSERVATI

### 4.1 Le esperienze, il tipo di vissuto e le durate contrattuali

Al di là del modo in cui si è realizzato il primo evento osservato, considerando per intero le storie lavorative dei 18.234 soggetti del *panel*, si conta un totale di 58.889 avviamenti. La differenza numerica tra queste due grandezze – gli avviamenti, da un lato, e gli avviati, dall’altro –, già di per sé, appare esplicativa di una delle principali caratteristiche che contraddistingue i vissuti individuali, ossia la loro articolazione su una pluralità di esperienze diverse, succedutesi nel tempo ed inframezzate, non di rado, da periodi di non occupazione.

Descrizione	Sesso			Classi di età					Totale
	Maschi	Femmine	Totale	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Lavoratori	8.902	9.332	<b>18.234</b>	7.144	4.890	3.249	2.052	899	<b>18.234</b>
Avviamenti	26.098	32.791	<b>58.889</b>	26.598	15.416	9.502	5.101	2.272	<b>58.889</b>
Avviamenti / lavoratori	2,9	3,5	<b>3,2</b>	3,7	3,2	2,9	2,5	2,5	<b>3,2</b>

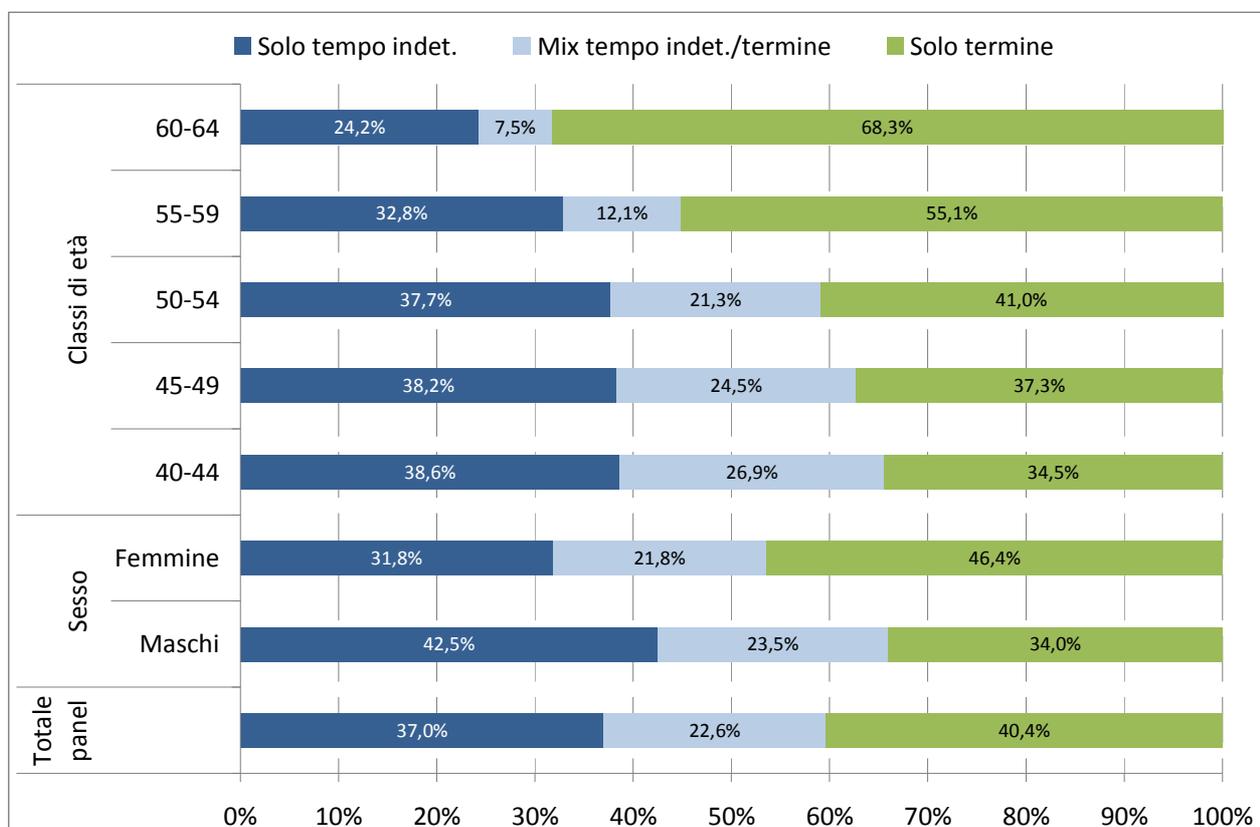
Lavoratori del panel, relativi avviamenti e numero medio di avviamenti pro capite per sesso e classi di età. Periodo: 1/1/2008 - 31/12/2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Mediamente, infatti, si registrano 3,2 avviamenti per ciascun lavoratore<sup>19</sup> con, però, una serie di differenze significative che si legano al sesso ed all’età della persona, oltre che alle tipologie contrattuali che hanno scandito questa fase della vita degli *over 40* oggetto di studio. Per gli uomini, l’indicatore discusso presenta dei livelli inferiori rispetto a quelli rilevati per le donne, essendovi 2,9 avviamenti per lavoratore contro 3,5 avviamenti per lavoratrice. Parimenti, si osserva una certa variabilità tra le diverse coorti, che si esplicita in una serie di valori che decrescono progressivamente all’aumentare dell’età della persona, passando dai 3,7 avviamenti pro capite per i 40-44enni ai 2,5 degli ultra 55enni<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Per una corretta interpretazione del dato è bene ricordare che il *panel* rappresenta il flusso dei “cambiati”, ovvero di coloro che hanno sperimentato delle variazioni di rilievo nella propria vita lavorativa. Sono, invece, escluse le situazioni tendenzialmente lineari, contraddistinte da una sostanziale continuità nel tempo.

<sup>20</sup> Si consideri anche il fatto che, tra queste persone, vi sono anche coloro che, nel frattempo, hanno maturato i requisiti per accedere alla pensione.

Questo quadro di insieme può essere ulteriormente qualificato studiando le singole storie e passando da una visione di insieme ad una in cui si procede a dettagliare i dati per fascia di avviamenti. Sotto questo profilo, a fronte delle 8.200 persone per le quali il lasso temporale esaminato consta di un'unica assunzione, più della metà dei casi (55,0%) rileva un vissuto costituito da una molteplicità di esperienze. Esso si compone di due avviamenti nel 22,6% dei casi (4.115 persone), di tre per l'11,8% (2.145 persone) e di quattro per il 7,1% (1.286 persone). Benchè queste situazioni rappresentino le fattispecie più ricorrenti, ve ne sono altre, riconducibili al 3,3% dei casi osservati (605 persone), ancor più complesse e contraddistinte da una estrema frammentarietà dei vissuti.



Lavoratori del panel e tipologie contrattuali che ne hanno caratterizzato i rispettivi vissuti lavorativi per sesso e classi di età. Periodo: 1/1/2008 - 31/12/2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Accanto a quella che è la numerosità degli avviamenti in capo a ciascun individuo è opportuno soffermare l'attenzione anche su una serie altri caratteri che consentono di qualificare meglio i vari vissuti. La prima chiave di lettura che si propone, al riguardo, è incentrata sulla stabilità lavorativa all'insegna della quale si è svolto il quinquennio 2008-2013 e considera le diverse tipologie contrattuali sperimentate dalla persona, distinguendo, in particolare, tra le storie rimaste sempre e solo nell'ambito di rapporti a tempo indeterminato, dalle situazioni nelle quali, all'opposto, la

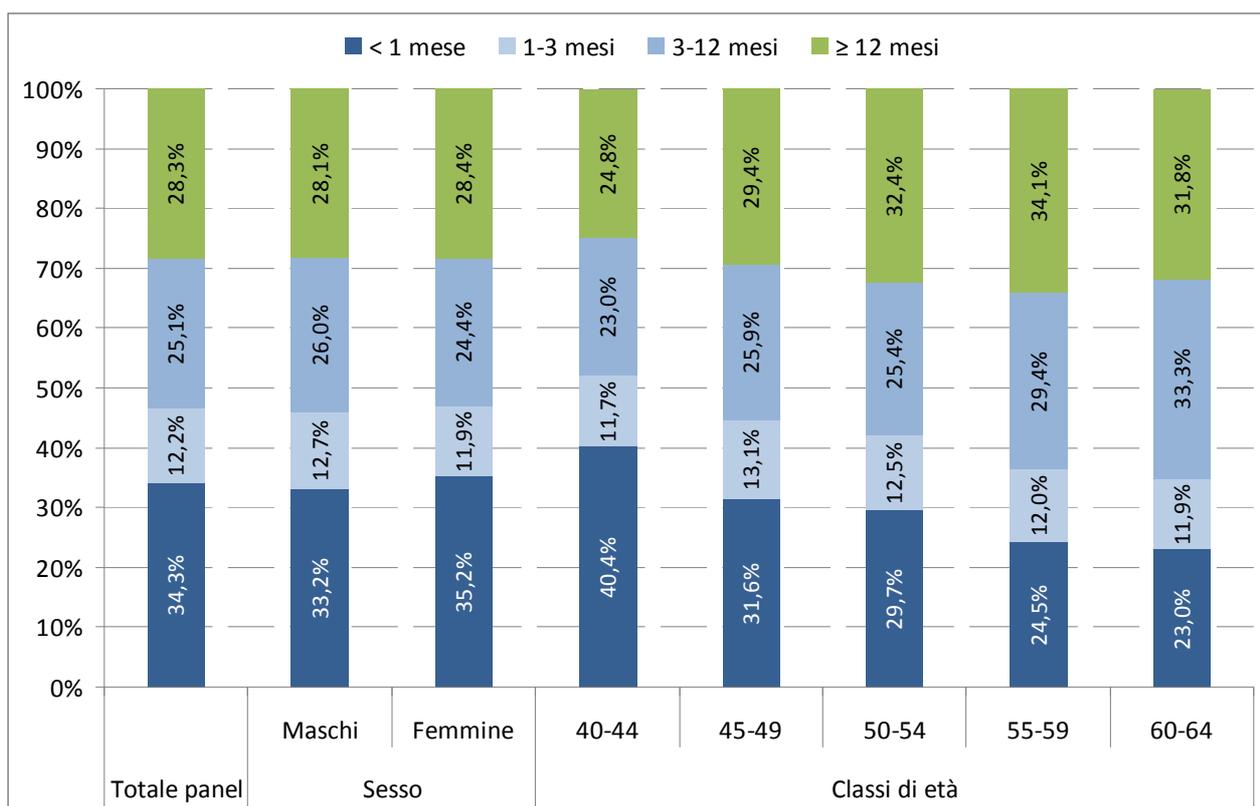
persona ha avuto unicamente delle occupazioni a termine o, ancora, dai casi in cui le varie assunzioni abbiano visto una combinazione di entrambe queste modalità di inquadramento.

Sotto questo profilo, si nota come i soggetti che hanno lavorato in via esclusiva a tempo indeterminato costituiscono una compagine rilevante (6.745 persone), che rappresenta il 37,0% del *panel*, ma non maggioritaria, a fronte di un'incidenza pari al 40,4% (7.362 persone) dei casi rimasti nell'alveo del lavoro atipico e di altre 4.127 situazioni (22,6%) in cui quest'ultima modalità si è alternata con il tempo indeterminato.

Le storie solo a tempo indeterminato risultano relativamente più frequenti tra i maschi piuttosto che tra le femmine (42,5% contro 31,8%), mentre per le donne, di contro, il 46,4% dei vissuti avviene ricorrendo unicamente al lavoro a termine<sup>21</sup>. Queste differenze di genere, si attenuano, invece, per quanto riguarda le situazioni in cui vi è una maggiore variabilità per ciò che attiene l'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali, cosa che si verifica con una frequenza pari al 23,5% per gli uomini ed al 21,8% per le donne. Ancora una volta, si nota l'incidenza del fattore età, elemento che determina una distinzione abbastanza netta tra i 40-54enni ed i 55-64enni. In questi ultimi, infatti, e, più in genere, al crescere dell'età anagrafica della persona vi è, infatti, una traslazione delle forme contrattuali verso il lavoro atipico, seppure per ciascuna coorte la quota legata in via esclusiva alle forme di inquadramento stabili mantenga pur sempre un'incidenza di tutto rilievo.

---

<sup>21</sup> Tale fattispecie, nei maschi rappresenta, invece, il 34,0% delle storie osservate.



Durate contrattuali degli avviamenti al lavoro dei lavoratori del panel per sesso e classi di età. Periodo: 1/1/2008 - 31/12/2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Una serie di altre considerazioni piuttosto interessanti riguardano le durate contrattuali ed, in particolare il fatto che il *panel*, in aggregato, presenti generalmente una netta prevalenza di rapporti brevi. Circa un terzo degli eventi lavorativi rilevati, ossia 20.219 avviamenti, vale a dire il 34,3% del totale, ha una durata inferiore al mese e, tra questi, 14.622 (ovvero il 24,8% del totale) si esauriscono in un lasso temporale ancor più circoscritto, pari ad una settimana. Gli avviamenti la cui durata abbraccia 1-3 mesi rappresentano il 12,2% dei casi osservati, mentre i contratti più lunghi (3-12 mesi) e quelli superiori all'anno contano, rispettivamente, 14.798 (25,1%) e 16.659 (28,3%) casi. Se, relativamente a questo aspetto, le differenze di genere non paiono particolarmente significative, essendo contenute entro pochi punti percentuali, più rilevante è, invece, l'influenza del fattore età. Da questo punto di vista, si osserva una concentrazione degli avviamenti di più breve durata tra i 40-44enni ed una maggiore ricorrenza dei rapporti di 3-12 mesi e di 12 mesi e più man mano che si considerano le coorti più mature.

## 4.2 La continuità dell'occupazione nel tempo

L'analisi incentrata sulla numerosità degli avviamenti che ha scandito ciascuna storia lavorativa e sulla loro caratterizzazione in termini di tipologia e di durata contrattuale ha fatto emergere in modo abbastanza chiaro un quadro delineato da una frequente frammentarietà dei vari vissuti. Da questo punto di vista, il *panel* dimostra l'esistenza, anche nel mercato del lavoro dell'Ovest Milano, di diverse fasce di forza lavoro tendenzialmente meno centrali e più fragili, che affiancano una componente consolidata, la cui presenza e la cui condizione occupazionale risulta sostanzialmente assodata e contraddistinta da una certa linearità. Tali categorie (rappresentate appunto dal *panel*), invece, sono accomunate da una serie di cambiamenti destinati ad impattare in modo rilevante sulla vita lavorativa della persona. In diversi casi, si è potuto appurare come queste variazioni seguano un andamento tutto sommato piuttosto regolare, che, pur a fronte di un vissuto discontinuo, si sviluppa comunque all'interno di forme di lavoro abbastanza stabili e tali da assicurare anche una relativa sicurezza alla persona. In altre fattispecie, al contrario, si rileva una situazione tutt'altro che garantita, anche in ragione dell'utilizzo di istituti contrattuali tendenzialmente a termine, spesso in grado di offrire solamente una copertura parziale e limitata nel tempo.

Questo aspetto, di per sé già indicativo della condizione occupazionale dei soggetti che fanno parte del *panel*, può essere ulteriormente approfondito cercando di capire in che misura le vicissitudini individuali si associno anche ad una sostanziale discontinuità professionale e originaria, pertanto, delle criticità a fronte delle quali si renderebbe auspicabile un intervento in termini di *policy*. Alcuni interessanti spunti per supportare una valutazione in tal senso possono essere desunti interrogandosi sul modo in cui le varie storie siano procedute, ovvero se queste lo abbiano fatto senza interruzioni, piuttosto che alternando dei momenti più o meno lunghi di disoccupazione ai periodi in cui, invece, la persona risultava lavorare.

Per poter condurre una siffatta analisi si è scelto di osservare l'ultimo triennio (2011-2013), ovvero una fase che, per tutti i componenti del *panel*, risultasse relativamente più assestata rispetto all'inizio del lasso temporale oggetto di analisi, e di verificare, per ogni persona, quanti giorni risultavano contrattualmente coperti. Da un punto di vista operativo, si è, dunque, proceduto a ricondurre in capo ciascun individuo gli avviamenti che lo hanno riguardato, ad ordinarli in base alla loro successione nel tempo e, considerando le date di avvio e di cessazione dei vari rapporti lavorativi, a calcolare un indice di copertura, definito come il numero di giorni retribuiti rispetto al numero complessivo dei giorni teoricamente disponibili tra 2011 ed il 2013<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> In termini formali, tale indicatore è così definito:

Esaminando questo rapporto si nota, innanzi tutto, una netta polarizzazione tra due situazioni diametralmente opposte. Da un lato, il gruppo più numeroso è formato da coloro che hanno sperimentato degli ampi periodi di non lavoro, risultando operativi per meno del 25% del tempo a loro disposizione. D'altro canto, altrettanto consistente è l'insieme dei soggetti che ha mostrato un livello di attività superiore al 75%. Nel primo caso si tratta di 7.211 persone, nel secondo di 7.197. Per quanto riguarda le situazioni intermedie, si contano 2.007 persone (11,0% del totale) con un grado di copertura che registra valori compresi tra il 25% ed il 50% ed altre 1.819 (10,0%) per le quali tale indicatore varia tra il 50% ed il 75%.

La configurazione ora illustrata si ripropone con una serie di regolarità per quanto riguarda le coorti 40-44 anni, 45-49 anni e 50-54 anni, dove i casi di saturazione superiore al 75% incidono, rispettivamente, per il 41,6%, per il 42,5% e per il 40,7%, mentre quelli indicativi di un livello di copertura inferiore al 25% rappresentano quote del 37,1% (40-44enni), del 37,3% (45-49enni) e del 39,7% (50-54enni). Per gli *over 55*, invece, al crescere dell'età e quindi, all'approssimarsi della possibilità di transitare alla pensione, si assiste ad un progressivo assottigliamento del gruppo dei più attivi e ad un loro travaso sul segmento di coloro che hanno lavorato meno del 25% dei giorni teoricamente disponibili.

Livello di copertura	Sesso			Classi di età					
	Maschi	Femmine	Totale	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Totale
0%-25%	44,6%	34,8%	<b>39,5%</b>	37,1%	37,3%	39,7%	47,3%	52,7%	<b>39,5%</b>
25%-50%	11,5%	10,6%	<b>11,0%</b>	11,4%	10,7%	9,6%	11,9%	12,9%	<b>11,0%</b>
50%-75%	9,5%	10,4%	<b>10,0%</b>	9,9%	9,5%	10,0%	11,0%	11,0%	<b>10,0%</b>
75%-100%	34,4%	44,3%	<b>39,5%</b>	41,6%	42,5%	40,7%	29,8%	23,4%	<b>39,5%</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>								

Lavoratori del panel e rispettivi periodi contrattualmente coperti per sesso e classi di età. Periodo: anni 2011-2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

$$IND = \frac{Giorni_{contratto}}{Giorni_{2011-2013}} \cdot 100$$

Dove:

$Giorni_{contratto}$  : giornate coperte da almeno un contratto di lavoro di tipo subordinato o parasubordinato.

$Giorni_{2011-2013}$  : giornate che potenzialmente possono essere coperte da un contratto durante il periodo 1/1/2011-31/12/2013 (1.096 giorni).

L'indicatore in esame si caratterizza anche per una netta distinzione di genere e per una serie di risultati in parte inattesi da questo punto di vista. Per i maschi, infatti, la situazione prevalente è quella di coloro che hanno un bassissimo livello di copertura contrattuale, al di sotto del 25% (44,6%), seguiti dagli attivi per più del 75% del periodo (34,4%). Per la componente femminile, invece, quest'ultima casistica risulta nettamente sovrarappresentata (44,3%), a fronte di una quota pari al 34,8% rappresentata dalle lavoratrici impegnate per meno del 25% del tempo a loro disposizione. Al di là del dato aggregato, tali differenze si accentuano al crescere dell'età della persona. Più contenuti e limitati al massimo ad un paio di punti percentuali sono, invece, gli scostamenti che riguardano coloro che hanno dei livelli di copertura contrattuale compresi tra il 25% ed il 50% (11,5% nel caso degli uomini contro 10,6% per le donne) e tra il 50% ed il 75% (9,5% contro 10,4%).

Questa evidenza va letta con una notevole cautela interpretativa dal momento che trova spiegazione alla luce di un *mix* di motivazioni e di attitudini che distinguono i due generi nel loro modo di rapportarsi e di interagire con il mercato del lavoro.

In primo luogo, va osservato come il *panel*, per le stesse scelte metodologiche che ne hanno guidato la definizione, vuole rappresentare il segmento dei "cambiati" all'intero del mercato del lavoro locale, ossia coloro che hanno sperimentato delle storie non lineari, che si discostano, per i più diversi motivi, da un vissuto, per così dire, *standard*, caratterizzato da una permanenza costante nell'occupazione. Tendenzialmente, come noto, queste situazioni interessano per lo più la componente femminile, trovando conferma nell'ampia letteratura dedicata all'analisi delle dinamiche occupazionali in ottica di genere.

In seconda istanza, l'evidenza riscontrata e, nello specifico, l'individuazione di un maggiore livello di operatività tra le donne riflette anche l'evoluzione dei tassi di occupazione e di attività di questi ultimi anni<sup>23</sup> ed, in particolare, gli incrementi più marcati che le hanno contraddistinte anche a seguito di una riattivazione indotta dall'irrigidimento dei requisiti per il pensionamento. Sotto questo profilo, infatti, le recenti riforme hanno avuto delle ricadute relativamente più penalizzanti per la componente femminile, specialmente per ciò che attiene lo spostamento in avanti dell'età pensionabile.

Da ultimo, pur a fronte di questi differenziali, una lettura attenta non deve trascurare il versante qualitativo e, nello specifico, le diverse condizioni di lavoro che sovente distinguono i due generi, confermando l'esistenza di un *gender gap* sfavorevole alle donne. Se, infatti, è vero che costoro sono relativamente più rappresentate tra le persone che hanno avuto degli alti livelli di copertura contrattuale, è altrettanto importante sottolineare come, all'interno di questa categoria nei maschi

---

<sup>23</sup> Si ricordi, al proposito, quanto discusso al capitolo 3.

tali situazioni si associano per il 65,2% ad un vissuto avvenuto unicamente ricorrendo al tempo indeterminato, mentre per le donne queste fattispecie pesino per il 43,0%, a fronte di una più frequente ricorrenza delle storie scandite solo da rapporti a termine (31,9% contro 11,2%).

### 4.3 La condizione occupazionale rilevata alla fine del periodo osservato

A completamento dello studio del modo in cui si è caratterizzato il vissuto dei singoli membri del *panel*, risulta interessante cercare di ricostruire anche il loro *status* occupazionale, verificando, in particolare, se, al 31/12/2013, questi soggetti fossero titolari di un contratto ancora attivo o meno. Al riguardo, per ciascuna persona, si sono esaminate tutte le comunicazioni di avviamento, andando a ricercare, nello specifico, l'indicazione della data di cessazione del rapporto lavorativo<sup>24</sup> e, quindi, da ciò dedurre la sua sussistenza o la sua eventuale interruzione.

---

Status occupazionale	Valori assoluti	% di colonna
Occupati (contratto attivo)	7.741	42,5%
Non occupati (contratto non attivo)	10.493	57,5%
<b>Totale</b>	<b>18.234</b>	<b>100,0%</b>

---

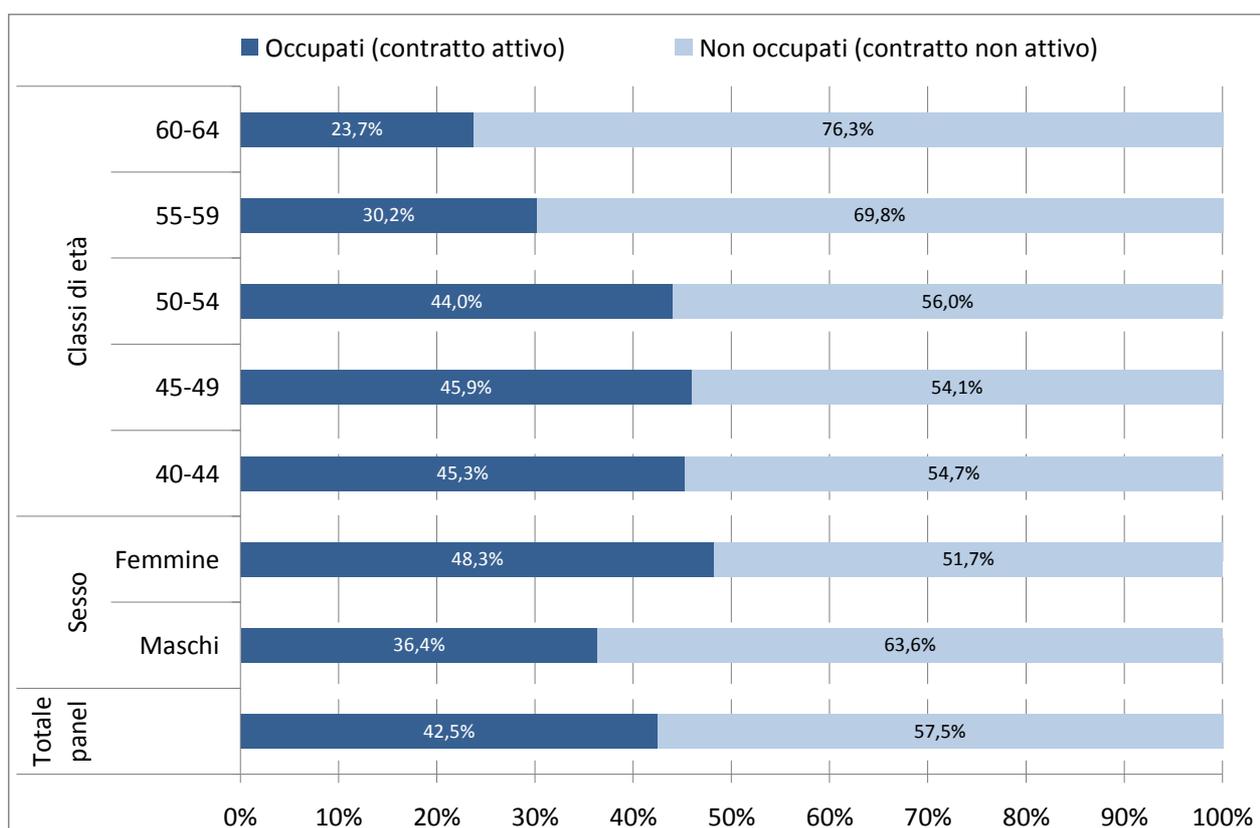
Lavoratori del panel e relativo status occupazionale rilevato al 31/12/2013. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Grazie a questo approccio, si è potuto appurare come, rispetto al complesso delle situazioni esaminate, nella maggior parte dei casi, vi sia una scopertura in tal senso, visto che, su 18.234 persone, 10.493, ovvero il 57,5% del totale, alla fine dello scorso anno, non risultavano più lavorare, a fronte di una quota pari al 42,5% (7.741 persone) di occupati. La lettura di questo dato richiede, però, alcune doverose puntualizzazioni, onde evitare delle conclusioni affrettate e delle letture fuorvianti circa la reale condizione dei lavoratori *over 40* all'interno del mercato del lavoro locale. Sotto questo profilo occorre, infatti, ricordare la particolare natura del *panel* oggetto di studio (nonché gli scopi per cui è stato definito) e, più precisamente, il fatto che esso rappresenti unicamente le storie accomunate da un vissuto avvenuto all'insegna di una serie di cambiamenti piuttosto importanti e da uno sviluppo contrassegnato dal passaggio tra occupazioni e posti di lavoro diversi. In tal senso, il risultato rilevato non sintetizza una misura dei tassi di occupazione

---

<sup>24</sup> Per analisi di questo tipo è opportuno adottare alcune cautele metodologiche ed interpretative, dal momento che, non sempre, l'evento che origina la cessazione del rapporto di lavoro viene registrato in maniera completa. Per far fronte a carenze di questo genere si sono, dunque, rese necessarie delle ulteriori operazioni di pulizia del *dataset* e di incrocio delle varie informazioni disponibili. Tutto ciò si è concretizzato nella considerazione e nel confronto tra la data di cessazione effettivamente registrata e quella presunta, ovvero quella dichiarata al momento dell'attivazione del contratto. Questo tipo di accorgimento ha permesso di ricostruire il dato, laddove mancante, ottenendo, alla fine, un livello qualitativo dei materiali oggetto di studio più che soddisfacente.

*tout court*<sup>25</sup>, bensì evidenzia le difficoltà connesse al mantenimento nel tempo di un'occupazione, all'interno di quei vissuti contraddistinti da traiettorie non lineari e relativamente discontinue. Ciò conferma e, anzi, generalizza le conclusioni già evidenziate nell'analisi dei percorsi di ricollocazione dei lavoratori in mobilità<sup>26</sup>, ovvero che il fatto in sè di trovare un nuovo impiego non implica automaticamente il raggiungimento di una soluzione stabile e definitiva, specie in un mercato del lavoro turbolento ed in rapida evoluzione, quale quello attuale. Al contrario, il più delle volte questo rappresenta solo l'avvio di un *iter* tutto da costruire, il cui esito non è scontato a priori. Se, da un lato, la flessibilità può, pertanto, rappresentare un fattore che agevola le transizioni tra occupazioni diverse, piuttosto che il reingresso nel mondo del lavoro dopo periodi di inattività, d'altro canto essa non toglie il problema connesso all'effettiva capacità di conservare nel tempo il nuovo *status* acquisito.



Lavoratori del panel e relativo status occupazionale rilevato al 31/12/2013 per sesso e classi di età. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

<sup>25</sup> Si ricordi, inoltre, che l'approccio adottato considera le varie grandezze esaminate lungo una dimensione di flusso e non di *stock*. Non si cada, pertanto, nell'errore di leggere il dato come una semplicistica declinazione a livello locale degli indicatori proposti dall'Istat nelle indagini sulle forze di lavoro.

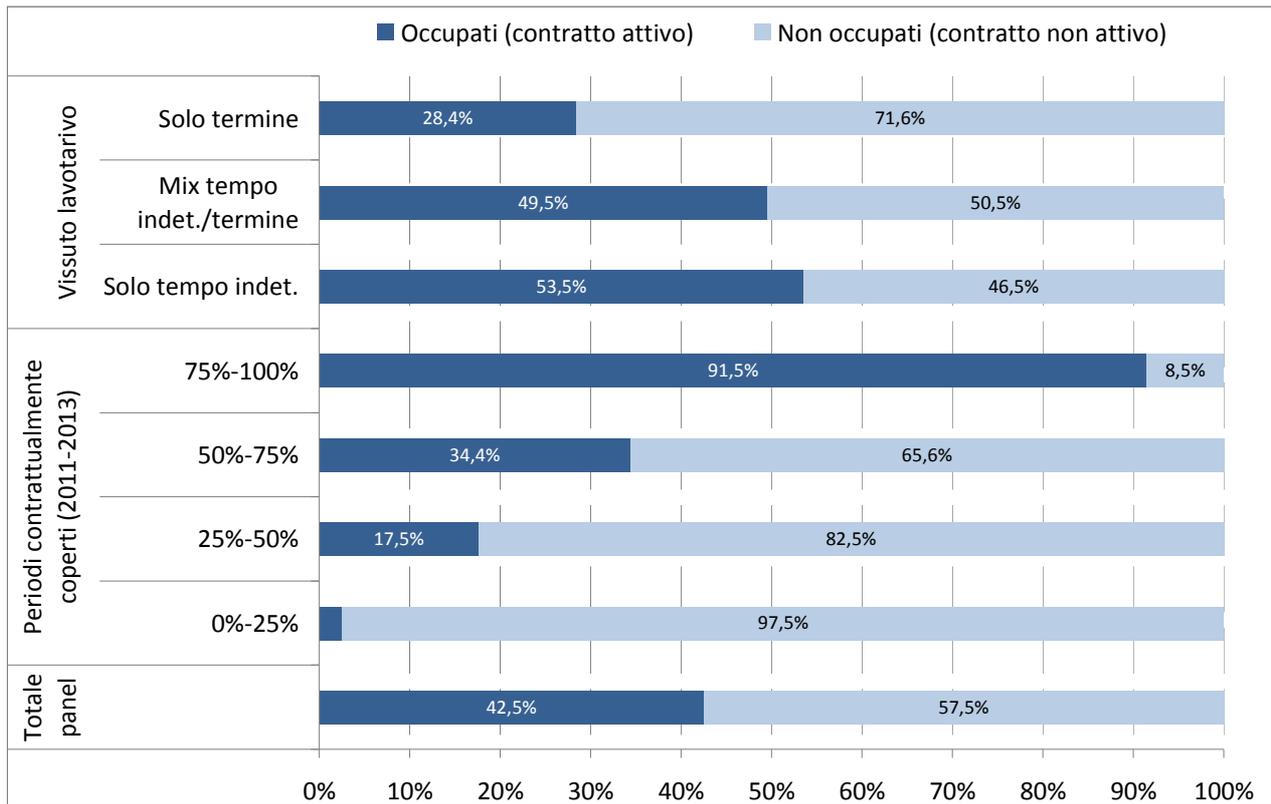
<sup>26</sup> Per approfondimenti si veda: Eurolavoro, *I percorsi di ricollocazione dei lavoratori entrati in mobilità*, Quaderno di ricerca n. 7, febbraio 2013.

Volendo dettagliare ulteriormente il quadro fin qui emerso, è possibile osservare come la percentuale di coloro che, alla fine del periodo osservato, si ritrovavano con un contratto di lavoro ancora attivo presenta una differenziazione piuttosto significativa che si correla sia ad una serie di variabili di natura socio demografica, sia al modo in cui la persona è stata in grado di interagire con il mercato del lavoro durante questi ultimi anni.

Innanzitutto, si nota un netto divario di genere, alla luce del quale si profilerebbe una condizione inaspettatamente più favorevole per le donne, risultate occupate nel 48,3% dei casi, mentre, per gli uomini, si rileva una quota che si attesta su livelli di gran lunga inferiori, essendo pari al 36,4%.

In secondo luogo, vi è una relazione che lega tra loro anche l'età e lo *status* occupazionale e che si sostanzia in una progressiva riduzione degli occupati tra le categorie più anziane, specie per gli ultra 55enni e man mano che si considerano le coorti tendenzialmente più prossime ai requisiti anagrafici richiesti per il pensionamento. Da questo punto di vista, coloro che risultavano aver in essere un contratto di lavoro ancora attivo a fine 2013 rappresentavano il 45,3% dei 40-44enni, il 45,9% dei 45-49enni ed il 44,0% dei 50-54enni, a fronte di un peso che raggiungeva il 30,2% per i 55-59enni ed il 23,7% per i 60-64enni.

Infine, chi ha un contratto attivo è anche chi, generalmente, ha avuto dei livelli di saturazione relativamente elevati (si va dal 2,5% tra coloro che hanno lavorato meno del 25% dei giorni disponibili nel triennio 2011-2013 al 91,5% per quanto riguarda chi ha avuto una copertura superiore al 75%) ed un vissuto caratterizzato dal tempo indeterminato. In questo caso va, tuttavia, osservato come la stabilità parrebbe influire decisamente di meno rispetto alla continuità lavorativa, a riprova di come anche le forme di inquadramento tendenzialmente più stabili non assicurino un esito occupazionale certo. La quota degli occupati, infatti, raggiunge al più il 53,5% tra le storie sviluppatasi esclusivamente con contratti a tempo indeterminato, si attesta al 49,5% laddove si osserva un *mix* tra questa tipologia e le altre forme di lavoro a termine e cala drasticamente, scendendo al 28,4% per coloro che hanno avuto unicamente contratti di quest'ultimo tipo.



Lavoratori del panel e relativo status occupazionale rilevato al 31/12/2013 per livello di copertura contrattuale e tipologia del vissuto lavorativo. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

## 5 I SEGMENTI DI FORZA LAVORO CHE COMPONGONO IL PANEL: CARATTERISTICHE E FABBISOGNI

### 5.1 La fisionomia dei vari gruppi isolati

Per quanto i risultati discussi nelle sezioni precedenti siano, già di per sé, alquanto esplicativi della condizione degli *over 40* all'interno del mercato del lavoro dell'Ovest Milano, è bene approfondire l'analisi fin qui svolta e focalizzare l'attenzione sull'eterogeneità interna al *panel*. In particolare, con le elaborazioni che verranno presentate nelle prossime pagine, si è inteso identificare i diversi segmenti che lo compongono e cercare di individuare, per ciascuno di essi, gli specifici fabbisogni, fornendo, al tempo stesso, una rappresentazione a supporto di eventuali azioni di *policy* locale.

Da un punto di vista operativo, ciò è stato possibile incrociando, per ciascuna persona, lo *status* rilevato a fine 2013 con il grado di copertura contrattuale riscontrato con riferimento al triennio 2011-2013, in modo tale da considerare congiuntamente non solo l'attuale condizione lavorativa, ma anche la continuità o la discontinuità che ha caratterizzato il vissuto individuale più recente. Attraverso questa chiave di lettura è stato, quindi, possibile identificare alcune situazioni chiaramente definite.

Segmento	Lavoratori			Contratto attivo al 31/12/2013	Copertura contrattuale (2011-2013)		
	Valori assoluti		Incidenza 40-54enni		Range	Media	
	Totale	di cui 40-54enni				Totale	di cui 40-54enni
Gruppo A	7.029	5.606	79,8%	No	0%-25%	3,9%	4,1%
Gruppo B	6.582	5.876	89,3%	Sì	75%-100%	98,3%	98,3%
Gruppo C	1.655	1.322	79,9%	No	25%-50%	36,6%	36,6%
Gruppo D	1.194	947	79,3%	No	50%-75%	63,3%	63,2%
Gruppo E	615	499	81,1%	No	75%-100%	87,0%	87,1%
Gruppo F	182	161	88,5%	Sì	0%-25%	14,7%	14,4%
Gruppo G	352	324	92,0%	Sì	25%-50%	38,2%	38,3%
Gruppo H	625	548	87,7%	Sì	50%-75%	63,0%	63,0%
<b>Totale</b>	<b>18.234</b>	<b>15.283</b>					

Numero di lavoratori e relativo grado di copertura contrattuale che caratterizza i vari segmenti del panel. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

La prima fattispecie (gruppo A – i “disoccupati cronici”) include tutti coloro per i quali, al termine del periodo monitorato, non si è osservata alcuna attività lavorativa e per i quali gli ultimi anni si sono svolti parimenti all’insegna di una altrettanto rilevante inattività, segnata da una quota di giorni lavorati sistematicamente al di sotto del 25%<sup>27</sup> (in media attorno al 4%). Tale gruppo si compone di un totale di 7.029 persone e, in tal senso, risulta quello, in assoluto, più numeroso. La sua importanza viene confermata anche se ci si limita a considerare le coorti dei 40-54enni<sup>28</sup> (5.606 persone) e, pertanto, testimonia la presenza, sul territorio, di una fascia quantitativamente rilevante di situazioni marginalizzate rispetto alle dinamiche occupazionali, caratterizzate da una particolare problematicità e dalla frequente esistenza di importanti sacche di disoccupazione di lunga durata che tendono a sedimentarsi nel tempo.

Il secondo segmento da evidenziare (gruppo B – gli “occupati continuativi”) rappresenta, invece, le situazioni relativamente migliori, nelle quali la sussistenza di un posto di lavoro si associa ad un vissuto contraddistinto da una sostanziale continuità lavorativa, essendovi un grado di copertura contrattuale sempre superiore al 75% (mediamente si parla addirittura di valori pari al 98,3%). Questo insieme include 6.582 persone (5.876 se si escludono gli ultra 55enni), vale a dire il 36,1% di quelle di cui si compone il *panel*.

Accanto a questi due insiemi, che rappresentano, da un lato, le casistiche più critiche e con un più marcato disagio e, dall’altro, le storie, alla fine, assestatesi entro i circuiti dell’occupazione, vi sono degli altri segmenti minori. Questi sono espressione di una gamma di situazioni che si collocano in una posizione intermedia rispetto a questi due estremi, costituendo delle fasce di forza lavoro dalle esigenze piuttosto variegata e differenziate per quanto attiene la natura e l’intensità degli interventi di sostegno di cui necessitano.

Sotto questo profilo, un aggregato da citare è quello dei “disoccupati alterni”, ovvero di coloro che, pur risultando, a fine 2013, privi di un’occupazione, hanno comunque avuto delle esperienze lavorative che li hanno visti impegnati per periodi di tempo più o meno lunghi. Si va, infatti, dalle 1.655 persone per le quali è stata rilevata una copertura tra il 25% ed il 50% (gruppo C), alle 1.194 persone con una saturazione tra il 50% ed il 75% (gruppo D), fino alle 615 persone che hanno mostrato dei livelli di attività superiori al 75% (gruppo E). L’esito occupazionale ultimo che accomuna tutti costoro testimonierebbe una comune difficoltà a mantenere l’occupazione nel

---

<sup>27</sup> Si ricorda che tale percentuale si riferisce al rapporto tra i giorni coperti da contratto e quelli teoricamente lavorabili nel triennio 2011-2013.

<sup>28</sup> L’esclusione degli ultra 55enni permette di considerare, salvo poche eccezioni, tutte quelle situazioni lontane dal pensionamento, per le quali la permanenza nel mercato del lavoro si protrarrà ancora per alcuni anni. A livello metodologico, tutte le analisi proposte in questa sezione sono state condotte, oltre che in aggregato, anche specificamente per le persone di età compresa tra i 40 ed i 54 anni, onde verificare in che misura la sussistenza dei vari fenomeni osservati sia una caratteristica del segmento oggetto di analisi, piuttosto che un fattore che, in qualche modo, risulta influenzato dalla transizione alla pensione.

tempo, pur a fronte di una certa capacità di interagire con il mercato del lavoro, che emerge soprattutto se si considerano i gruppi D ed E.

Infine, le ultime situazioni osservate – gli “occupati discontinui” – comprendono coloro che, pur essendo titolari di un contratto attivo al 31/12/2013, hanno vissuto l’ultimo triennio all’insegna di una sostanziale frammentarietà. Le loro storie, infatti, per quanto in prevalenza contraddistinte da un grado di attività medio-alto (gruppo H), si associano non di rado anche ad una condizione di elevata instabilità (gruppo F) o, comunque, tale per cui lo svolgimento di un’occupazione, ha interessato meno della metà del periodo osservato (gruppo G). In termini quantitativi, i gruppi F, G e H, contraddistinti, rispettivamente, da una copertura inferiore al 25%, compresa tra il 25% ed il 50% e superiore al 75%, si compongono di 182 (1,0% del *panel*), 352 (1,9%) e 625 (3,4%) persone.

Descrizione	Gruppi								Totale
	A	B	C	D	E	F	G	H	
Numero persone	7.029	6.582	1.655	1.194	615	182	352	625	<b>18.234</b>
Maschi	55,1%	41,9%	53,5%	50,3%	49,9%	52,7%	38,4%	39,7%	<b>48,8%</b>
Femmine	44,9%	58,1%	46,5%	49,7%	50,1%	47,3%	61,6%	60,3%	<b>51,2%</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>								
Età media	48,8	47,4	48,4	48,7	48,5	47,4	47,0	47,6	<b>47,6</b>
40-44	36,6%	41,7%	39,6%	38,0%	36,9%	42,9%	44,9%	40,2%	<b>39,2%</b>
45-49	25,2%	29,1%	25,7%	23,7%	26,8%	29,7%	27,3%	29,0%	<b>26,8%</b>
50-54	17,9%	18,5%	14,6%	17,6%	17,4%	15,9%	19,9%	18,6%	<b>17,8%</b>
55-59	13,6%	8,1%	13,7%	14,3%	13,0%	7,7%	5,4%	8,6%	<b>11,3%</b>
60-64	6,6%	2,6%	6,5%	6,4%	5,9%	3,8%	2,6%	3,7%	<b>4,9%</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>								
% ultra 55enni	20,2%	10,7%	20,1%	20,7%	18,9%	11,5%	8,0%	12,3%	<b>16,2%</b>

Caratteristiche socio-demografiche dei vari segmenti di cui si compone il panel. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Da un punto di vista socio demografico, i singoli segmenti isolati si caratterizzano, innanzi tutto, per alcune differenze attinenti l’età dei soggetti in essi ricompresi. Tendenzialmente, gli occupati sono più giovani di circa un anno rispetto a coloro per i quali non è stato rilevato alcun contratto attivo, essendo la loro età variabile tra i 47,0 anni di coloro che appartengono al gruppo G, ai 47,6 anni dei membri del gruppo H, a fronte di valori che, nel caso dei disoccupati, oscillano tra 48,4 anni (gruppo C) e 48,8 anni (gruppo B). Questo fatto è sicuramente fisiologico ed influenzato dal

peso pressochè doppio, tra questi ultimi, delle coorti più prossime al pensionamento, nello specifico gli *over 55*. In questi casi, tali fasce di manodopera rappresentano, infatti, un quinto dei soggetti (si va dal 18,9% del gruppo E al 20,7% del gruppo F), a fronte di incidenze comprese tra l'8,0% per il gruppo G ed il 12,3% per quanto riguarda il gruppo H.

In aggiunta a ciò, in aggregato, si osservano alcuni differenziali di genere che si sostanziano in una prevalenza relativamente più accentuata delle donne tra coloro che, alla fine del periodo osservato, risultavano occupati con i maggiori livelli di attività. Ne è riprova la loro quota all'interno dei gruppi G, H e B, pari, rispettivamente, al 61,6%, al 60,3% ed al 58,1%. I maschi, viceversa, costituiscono la componente più rilevante nei gruppi A (55,1%), C (53,5%) ed F (52,7%), mentre si osservano dei valori prossimi alla soglia di parità nei restanti casi (gruppi D ed E). Questo risultato, di fatto, rifletterebbe la già ricordata maggiore riattivazione che, in questi ultimi anni, ha interessato specialmente le fasce di forza lavoro femminile.

Costoro, infatti, sono relativamente più interessate, rispetto ai propri colleghi uomini, dall'irrigidimento dei requisiti anagrafici necessari all'accesso alla pensione e dallo spostamento in là nel tempo dell'età pensionabile. Come si è già avuto modo di far notare, ciò ha determinato una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, specie per quanto riguarda le categorie più anziane, evidenziata da una serie di dinamiche relativamente più accentuate rispetto a quelle vissute dagli uomini. Al riguardo, si ricordino gli andamenti dei tassi di occupazione e di attività discussi nei paragrafi precedenti, piuttosto che quelli rilevati a proposito degli avviamenti e delle dichiarazioni di disponibilità al lavoro.

Tutto ciò trova ulteriore riscontro anche nel modo in cui i due generi si distribuiscono all'interno dei vari gruppi isolati e nel fatto che questi differenziali si attenuano laddove dal dato di insieme venga scorporata la platea degli ultra 55enni. È, infatti, interessante notare come questo fatto risulti particolarmente evidente soprattutto a proposito dei gruppi A e C, vale a dire nel caso dei disoccupati caratterizzati da una particolare episodicità delle esperienze lavorative. Ciò, però, evidenzia un ulteriore elemento sul quale è opportuno soffermare l'attenzione, ossia il fatto che le situazioni relativamente più critiche, legate alla sedimentazione tra le fila della disoccupazione di lunga durata ed alla marginalizzazione delle fasce più deboli e meno centrali sia un problema che investe entrambi i generi.

## 5.2 I segmenti e le loro caratteristiche socio lavorative

Rileggendo i dati sotto un profilo socio lavorativo, emerge come i vari gruppi presentino una connotazione peculiare soprattutto in considerazione di quello che è stato il vissuto dei soggetti che ne fanno parte.

In primo luogo, esaminando il numero medio di avviamenti in capo a ciascun lavoratore si osservano dei valori del tutto analoghi per le persone dei gruppi A e B (in entrambi i casi 2,7 avviamenti pro capite) seppure a fronte di situazioni radicalmente diverse. In un caso, ciò si spiega con l'ampia scoperta lavoro, nell'altro alla luce di una progressiva tendenza verso la stabilizzazione. Queste stesse motivazioni spiegano anche la netta prevalenza degli avviati una sola volta che qui si riscontra, o, comunque, di coloro il cui vissuto si sviluppa attorno ad un contratto principale affiancato da occupazioni minori, grazie alle quali la persona può saturare ulteriormente il proprio tempo dedicato al lavoro. Considerando ambedue le fattispecie, si tratta del 57,7% nel gruppo A e del 52,9% nel gruppo B<sup>29</sup>.

Descrizione	Gruppi								Totale
	A	B	C	D	E	F	G	H	
Lavoratori	7.029	6.582	1.655	1.194	615	182	352	625	<b>18.234</b>
Avviamenti	19.270	18.031	6.399	4.185	1.805	1.188	3.564	4.447	<b>58.889</b>
Avviamenti / lavoratori	2,7	2,7	3,9	3,5	2,9	6,5	10,1	7,1	<b>3,2</b>

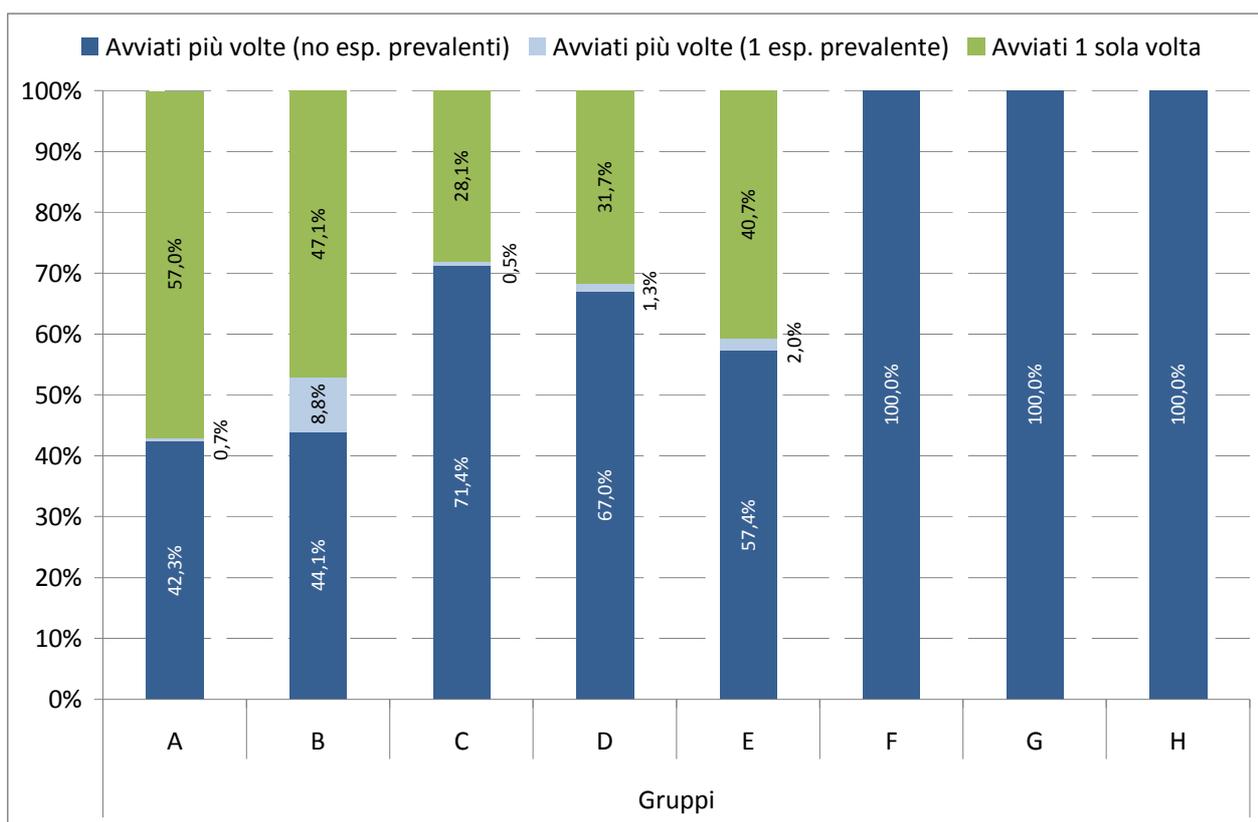
Lavoratori, relativi avviamenti e numero medio di avviamenti pro capite nei vari segmenti di cui si compone il panel. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Relativamente agli altri gruppi, tanto i disoccupati alterni quanto gli occupati discontinui presentano dei livelli di flessibilità lavorativa superiori a quelli ora richiamati, oltre che un'incidenza altrettanto più consistente dei casi di avviamento plurimo. I primi (gruppi C, D ed E), però, si distinguono dai secondi (gruppi F, G e H) per una minore articolazione delle varie vicende lavorative, rilevabile da un numero inferiore di avviamenti pro capite. Si va, infatti, da valori che

<sup>29</sup> L'accostamento di occupazioni minori ad integrazione dell'attività principale svolta dalla persona è un tratto che distingue il gruppo B dagli altri. In esso ne sono interessate 581 persone, vale a dire l'8,8% del totale. Nello specifico, si tratta di un fenomeno principalmente femminile, essendovi coinvolti 150 uomini e 431 donne. Per queste ultime si osserva una prevalenza (circa due terzi del totale) di lavoratrici domestiche impegnate nello svolgimento di attività qualificate di cura alla persona o di servizi di collaborazione domestica. Per quanto riguarda la componente maschile, invece, prevalgono gli inquadramenti a tempo indeterminato (66,0%) in attività a bassa qualifica o in altri ruoli, con un livello di polarizzazione meno marcato, a livello di mansione svolta, rispetto a quello rilevato per le donne.

variano tra il 2,9 del gruppo E, al 3,9 del gruppo C, a fronte di picchi decisamente più sostenuti, pari a 6,5 (gruppo F), 7,1 (gruppo H) e 10,1 avviamenti per lavoratore (gruppo G).

All'interno dei disoccupati alterni l'incidenza degli avviamenti plurimi parrebbe, inoltre, correlarsi in modo inverso con la percentuale di giorni lavorati a riprova di come sovente la numerosità delle esperienze si traduca in una sostanziale frammentarietà dei percorsi che non si traduce in alcun assestamento dello *status* occupazionale della persona. Nei soggetti che, nel triennio 2011-2013, hanno lavorato più del 75% dei giorni teoricamente disponibili, l'incidenza degli avviamenti plurimi è del 59,3%, per salire al 68,3% tra chi ha una copertura tra il 50% ed il 75%, fino ad elevarsi ulteriormente, toccando il 71,9% laddove si è riscontrato un grado di attivazione tra il 25% ed il 50%. Nel caso degli occupati discontinui, invece, le storie sono ancora più spezzettate, dal momento che, in nessun caso, la persona ha avuto un vissuto che è consistito in un unico rapporto contrattuale.

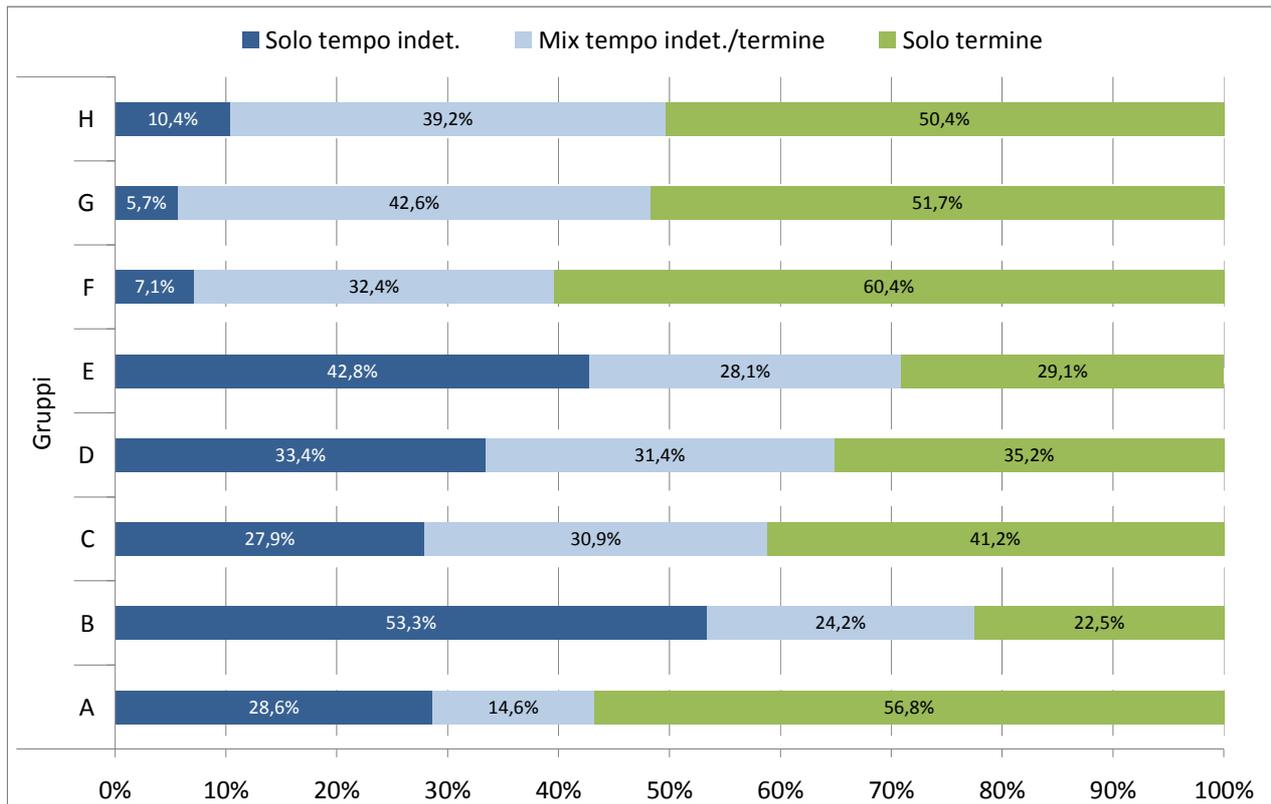


Lavoratori avviati una sola volta e più volte nei vari segmenti di cui si compone il panel. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Euro lavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

Volendo completare quest'immagine con una serie di elementi di natura qualitativa, è possibile constatare come il vissuto dei disoccupati cronici (gruppo A) si sia caratterizzato per la netta prevalenza di situazioni rimaste sempre e soltanto nell'alveo del lavoro a termine (56,8%) senza che queste abbiano avuto modo di svilupparsi ulteriormente, a fronte di una minoranza di storie contraddistinte esclusivamente dal tempo indeterminato (28,6%) o dalla combinazione di ambedue le modalità di inquadramento (14,6%).

Nel gruppo B, invece, si osservano le incidenze più elevate di vissuti esclusivamente a tempo indeterminato (53,3%), mentre tali fattispecie si riducono drasticamente man mano che si passa dai disoccupati alterni agli occupati discontinui. Per i primi, l'incremento del grado di saturazione dei giorni lavorabili si associa alla ricorrenza di forme contrattuali via via migliori, nelle quali il lavoro esclusivamente a tempo determinato lascia progressivamente spazio all'utilizzo di modelli di inquadramento relativamente più stabili e più incentrati tempo indeterminato (si va dal 27,9% rilevato a proposito del gruppo C al 42,8% per il gruppo E). I gruppi F, G e H, da ultimo, insieme al gruppo A presentano le quote relativamente maggiori di situazioni atipiche, con incidenze pari al 60,4% per il gruppo F, al 51,7% per il gruppo G ed al 50,4% per il gruppo H.

Un elemento che, invece, ricorre trasversalmente, a prescindere dallo *status* occupazionale della persona e dai livelli di copertura contrattuale, riguarda le differenze tra la componente maschile e quella femminile per ciò che attiene le tipologie contrattuali che ne hanno caratterizzato il vissuto, consistenti, sotto questo profilo, in una situazione relativamente più instabile e meno garantita per le donne.



Caratteristiche del vissuto lavorativo riscontrato nei vari segmenti di cui si compone il panel. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

### 5.3 Occupati e disoccupati a confronto

Al di là dell'esito occupazionale e del modo in cui si sono sviluppati i vari vissuti lavorativi è interessante soffermare l'attenzione specificamente su quello che è stato il loro punto di approdo<sup>30</sup> e, nel caso di coloro che hanno avuto un percorso articolato su più tappe, anche sulle transizioni<sup>31</sup> che hanno determinato il raggiungimento di tale condizione. Da questo punto di vista sono emersi, infatti, una serie di ulteriori spunti di riflessione che hanno permesso di comprendere più a fondo ed in maniera puntuale le diverse situazioni ricorrenti all'interno dei segmenti di cui si compone il *panel*.

Tipologia contrattuale	Gruppi								Totale
	A	B	C	D	E	F	G	H	
Tempo indeterminato	37,3%	73,2%	46,6%	52,1%	61,1%	21,4%	31,5%	36,2%	<b>52,5%</b>
Tempo determinato	29,9%	4,7%	22,1%	17,0%	14,3%	41,8%	36,6%	24,0%	<b>18,8%</b>
Lavoro a domicilio	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%	<b>0,1%</b>
Lavoro domestico	5,0%	16,2%	6,8%	9,5%	14,0%	9,9%	14,5%	21,8%	<b>10,6%</b>
Lavoro intermittente	1,9%	1,0%	3,0%	2,9%	1,5%	3,3%	3,4%	3,0%	<b>1,8%</b>
Lavoro occasionale	0,3%	0,0%	0,5%	0,4%	0,0%	1,1%	0,6%	1,0%	<b>0,2%</b>
Parasubordinati	14,7%	3,8%	14,1%	13,5%	7,3%	11,0%	8,0%	10,6%	<b>10,1%</b>
Somministrazione	9,1%	0,4%	5,6%	3,4%	1,8%	5,5%	3,1%	2,2%	<b>4,7%</b>
Tirocinio	1,1%	0,1%	0,8%	0,4%	0,0%	4,9%	2,0%	1,0%	<b>0,7%</b>
Altro	0,6%	0,3%	0,5%	0,6%	0,0%	1,1%	0,0%	0,2%	<b>0,4%</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>								

Lavoratori dei vari segmenti di cui si compone il panel per tipologia contrattuale dell'ultimo avviamento osservato. Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

In primo luogo, l'analisi delle tipologie contrattuali che contraddistinguono l'ultimo avviamento ha evidenziato, la presenza, anche tra i disoccupati cronici (gruppo A), di una quota rilevante di soggetti, che hanno concluso il proprio vissuto con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pari al 37,3%, salvo poi non riuscire a mantenere l'occupazione nel tempo, nemmeno in questi casi. Nettamente più frequenti sono, però, le situazioni di chi è decaduto da un rapporto di lavoro a termine, in genere a tempo determinato (29,9%), piuttosto che da collaborazioni di natura parasubordinata (14,7%) o da contratti di somministrazione (9,1%). Questi ultimi due istituti, qui

<sup>30</sup> Come ultima esperienza lavorativa si è considerata quella caratterizzata, al contempo, dalla data di cessazione più recente e dalla maggiore durata temporale.

<sup>31</sup> In questa sezione le transizioni sono state calcolate per coloro che, nel lasso temporale osservato, hanno avuto più avviamenti, escludendo, però i casi in cui la persona, accanto ad un contratto principale ha avuto delle esperienze minori (es. chi, ha avuto delle collaborazioni occasionali nel periodo in cui lavorava a tempo indeterminato).

appaiono sovrarappresentati rispetto a quanto si è avuto modo di osservare negli altri segmenti, seppure l'elevata incidenza della somministrazione, che caratterizza il gruppo A, trova riscontro anche laddove si osservano dei bassi livelli di saturazione dei giorni lavorabili. Nei gruppi C ed F tale forma di inquadramento pesa, rispettivamente, per il 5,6% ed il 5,5%, a fronte di incidenze altrove nettamente inferiori. Inoltre, benchè nel caso dei vissuti scanditi da più tappe vi sia una certa tendenza alla stabilizzazione, testimoniata dal fatto che il 19,6% degli avviati più volte ha, comunque, avuto l'opportunità di passare da un lavoro originariamente esordito a termine ad uno a tempo indeterminato, nemmeno ciò non ha avuto conseguenze di rilievo sullo *status* occupazionale della persona, rimasta intrappolata nei circuiti della disoccupazione.

Mantenendo l'attenzione sempre su coloro che, alla fine del percorso, non lavoravano, anche nei disoccupati alterni si riscontra una relativamente rilevante porzione di soggetti che non è stata in grado di mantenere la propria occupazione nonostante il possesso di un contratto a tempo indeterminato. Tuttavia, a differenza del gruppo A, ciò avrebbe comunque assicurato dei maggiori livelli di attivazione della persona, mantenendola relativamente più connessa con quelle che sono le dinamiche del mercato del lavoro locale, limitando, in una certa misura, la cronicizzazione dello stato di disoccupazione. Per queste fasce di manodopera, infatti, l'incidenza con cui si può constatare un siffatto inquadramento, generalmente, aumenta al crescere del grado di copertura contrattuale, passando dal 46,6% per il gruppo C, al 52,1% per il gruppo D, fino a toccare il 61,1% nel caso del gruppo E. Inoltre, laddove le storie si sono articolate su più tappe, si osserva un'analogia correlazione anche con riferimento alla percentuale di casi giunti ad una stabilizzazione del proprio inquadramento (rispettivamente il 24,4%, il 25,6% ed il 30,3%), il che starebbe, comunque, ad indicare una certa evoluzione del vissuto individuale.

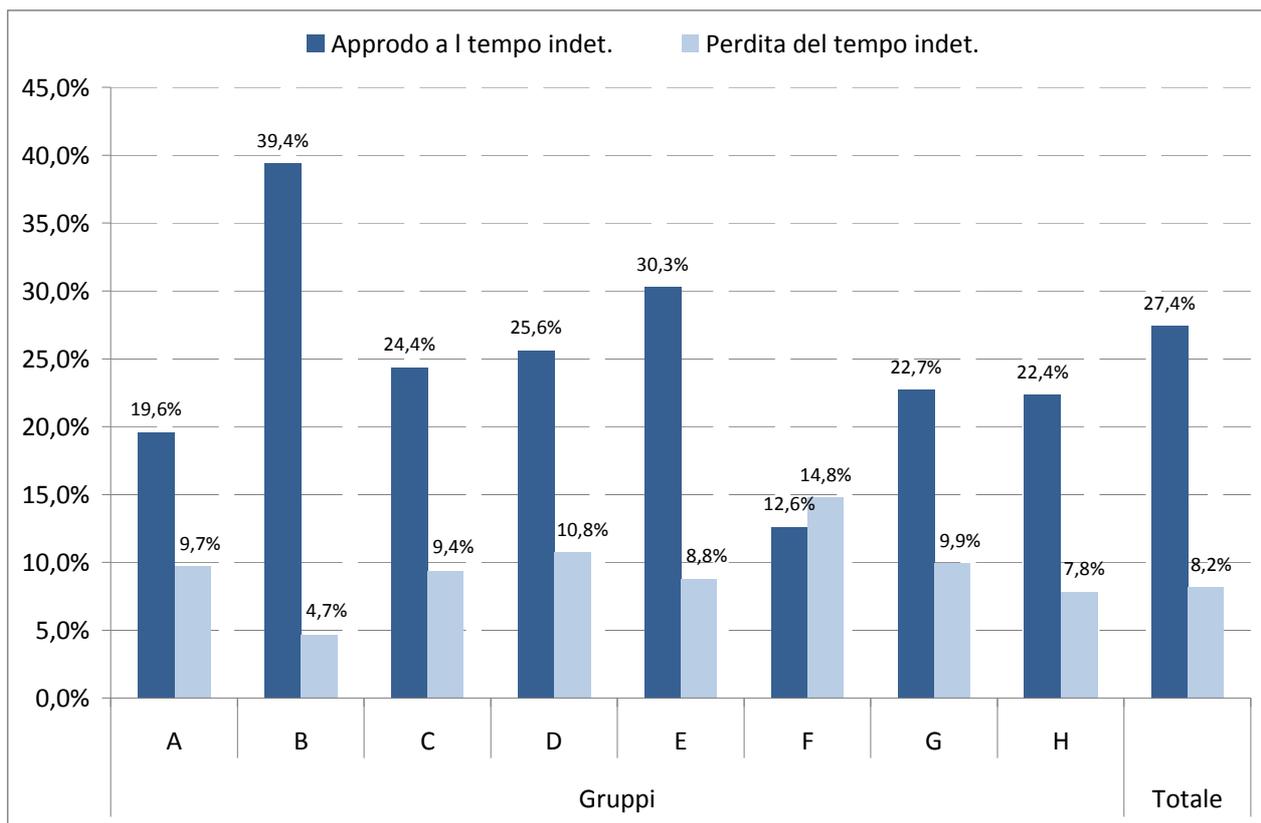
Per quanto riguarda le altre tipologie contrattuali che hanno regolato l'ultima occupazione, si nota come il tempo determinato abbia un'incidenza decrescente passando dal gruppo C (22,1%) al gruppo E (14,3%), evidenziando, ancora una volta, una relazione tra la stabilità lavorativa ed i livelli di copertura rilevati durante il triennio 2011-2013. Il parasubordinato, invece, rileva specialmente tra coloro che hanno mostrato un grado di attività inferiore al 75% (14,1% e 13,5%, rispettivamente nei gruppi C e D), paragonabile, per ordine di grandezza a quello riscontrato a proposito dei disoccupati cronici (14,7%). Rilevante è anche il lavoro domestico, specie tra i membri del gruppo E (14,0%), mentre la somministrazione caratterizza per lo più il gruppo C, dove pesa per il 5,6%.

Sul versante opposto, gli occupati continuativi (gruppo B), oltre ad avere la capacità di mantenere il proprio lavoro nel tempo, evidenziano una serie di tratti relativamente più favorevoli rispetto agli altri segmenti anche sotto un profilo qualitativo. Innanzi tutto, tra loro, alla fine, il

73,2% delle persone si ritrova con un contratto a tempo indeterminato, a fronte di una quota di lavoro domestico pari al 16,2% e ad incidenze nettamente inferiori delle altre fattispecie. Gli occupati a tempo determinato rappresentano il 4,7%, del totale mentre i titolari di un contratto a progetto incidono per il 3,8%. Osservata da un punto di vista dinamico, la condizione di tutti questi soggetti evidenzia delle *performances* particolarmente virtuose anche in relazione al modo in cui si sono evolute le storie di coloro che sono stati avviati più volte, per i quali la frequenza dei passaggi verso il tempo indeterminato è nettamente sovrarappresentata rispetto alla media del *panel* (39,4% contro 27,4%) così come, all'opposto, le situazioni in cui la persona è decaduta da tale condizione di stabilità risultano decisamente meno ricorrenti (4,7% contro 8,2%).

Benchè alla fine si ritrovino con un posto di lavoro, gli occupati discontinui rappresentano le persone il cui vissuto risulta relativamente più instabile, più frammentario anche in relazione alla mansione svolta ed al settore di impiego, nonchè a maggiore rischio di interruzione, soprattutto laddove il soggetto abbia sperimentato degli ampi periodi di inattività. In questi gruppi, caratterizzati, come si è visto, da una particolare articolazione dei vissuti, il tempo indeterminato ricorre con minore frequenza (si va dal 21,4% del gruppo F al 36,2% del gruppo H) rispetto agli altri casi e anche l'analisi delle transizioni evidenzia un'incidenza non particolarmente elevata delle situazioni approdate al tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva, però, una certa capacità di mantenere tale forma di lavoro che parrebbe seguire la copertura dei giorni lavorabili. Ne è riprova il fatto che la quota di persone decadute da un lavoro di questo tipo si attesta al 14,8% tra gli avviati del gruppo F, per, poi, scendere al 9,9% ed al 7,8% per quanto riguarda i gruppi G ed H.

Ad eccezione di quest'ultimo insieme, in genere, tra gli occupati discontinui prevalgono i titolari di un rapporto a tempo determinato (il 41,8% dei membri del gruppo F ed il 36,6% dei soggetti del gruppo G), anche se si osserva un peso piuttosto rilevante del lavoro domestico, la cui incidenza raggiunge dei livelli particolarmente significativi nei gruppi G (14,5%) e, soprattutto, H, toccando, in questo caso, il suo picco più elevato, pari al 21,8%. Coloro che operano con un contratto di natura parasubordinata oscillano tra l'8,0% del gruppo G e l'11,0% del gruppo F, mentre i lavoratori somministrati non superano la soglia dei 6 punti percentuali. In via generale, comunque, l'elevata incidenza di inquadramenti atipici evidenzia una frequente condizione di precariato e pone non pochi interrogativi circa quale sarà la condizione occupazionale della persona, nel breve periodo, una volta scaduti i termini previsti dal contratto attualmente in essere.



Lavoratori avviati più volte nei vari segmenti di cui si compone il panel e transizioni in ingresso ed in uscita dal tempo indeterminato.  
 Fonte: OML - Provincia di Milano. Elaborazioni: Eurolavoro / AFOL Ovest Milano - Osservatorio Socio Economico dell'Alto Milanese.

## 6 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Con questo contributo si è inteso dedicare un approfondimento ad uno dei segmenti più problematici nelle dinamiche occupazionali dell'Ovest Milano, quello costituito dai lavoratori di età compresa tra i 40 ed i 64 anni.

Come si è visto, si tratta di una fascia di manodopera che si trova in un momento particolarmente delicato del proprio cammino professionale, intenta ad affrontare una fase di maturità, nella quale il "non essere più giovani" ostacola il processo di adattamento ai cambiamenti ed, in particolare, la riconversione delle *skill* e l'acquisizione di nuove professionalità in linea con le esigenze di un contesto oggi più che mai difficile, competitivo e in rapida evoluzione. Per avere un'idea concreta delle implicazioni di tutto ciò, basti solo pensare a come l'uscita dal mercato del lavoro e il prolungarsi dello stato di disoccupazione inneschino, per questa categoria più che per le altre, una serie di circoli viziosi che determinano dei fenomeni di ulteriore obsolescenza professionale, tali da rendere ostico il reinserimento o da favorire, in taluni casi, l'abbandono in via anticipata della compagine delle forze di lavoro.

Consapevoli di queste problematiche, le analisi discusse nelle pagine precedenti, dopo una doverosa contestualizzazione del ruolo della componente *over 40*, si sono concentrate sullo studio delle vicende lavorative che hanno interessato coloro che, per qualsiasi ragione, si sono trovati a interagire nuovamente con il mercato del lavoro locale. Si è, dunque, proceduto ad individuare l'insieme dei soggetti che hanno avuto almeno un episodio lavorativo durante il triennio 2008-2010 e a seguirne le evoluzioni succedutesi da quel momento fino a fine 2013. In primo luogo, si sono esaminati gli aspetti socio demografici che descrivono la composizione di questo gruppo, poi sono state considerate le varie esperienze lavorative ed i vissuti individuali, infine si è cercato di operare una disamina più di dettaglio, che consentisse di mettere a fuoco le problematiche ed i fabbisogni dei vari segmenti individuabili incrociando lo *status* occupazionale rilevato al termine del periodo osservato con la continuità o meno dell'attività svolta in tale lasso temporale.

Volendo richiamare i principali risultati emersi dallo studio, innanzi tutto, è possibile constatare come le persone in età matura rappresentino, per il territorio, una componente importante da un punto di vista socio economico, il cui ruolo, in prospettiva, verrà ancor più enfatizzato da una serie di importanti fenomeni demografici, primo fra tutti, il progressivo invecchiamento della popolazione, comune alla maggior parte dei Paesi sviluppati.

Nell'Ovest Milano, infatti, questi lavoratori spiegano una porzione consistente dei flussi occupazionali, rappresentando il 40,6% dei soggetti che hanno rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ed il 37,6% di coloro per i quali è stata registrata una nuova

assunzione. Questi dati riflettono una situazione del tutto in linea con quanto si può osservare trasversalmente in Lombardia – dove la componente *over* rappresenta il 41,9% degli occupati ed il 40,7% delle forze di lavoro – e, più in generale in tutta Italia.

Mantenendo l'attenzione ancora sulle questioni di ordine generale, è emerso come, da un punto di vista dinamico, a livello locale, l'ultimo quadriennio costituisca un periodo piuttosto complesso e turbolento. Tra il 2010 ed il 2013, infatti, questa fascia di forza lavoro condivide con le altre coorti un'evidente acutizzazione del disagio occupazionale, testimoniata dall'incremento del numero di coloro che si sono rivolti ai servizi all'impiego. Questo fenomeno ha coinvolto soprattutto gli ultra 45enni, dove il peggioramento di tale indicatore ha toccato dei livelli superiori rispetto alla media, assumendo, inoltre, dei valori ben maggiori rispetto a quella che è stata la crescita delle assunzioni rilevata in questi anni. Lo stesso andamento degli avviamenti, di primo acchito positivo se ci si limitasse a considerare i valori numerici *tout court*, sottende, tuttavia, una certa instabilità essendo determinato da un *mix* di fattori assai diversi tra loro e non sempre di univoca interpretazione. Accanto ad un fisiologica mobilità lavorativa, vanno, infatti, considerati i processi di ricollocazione, quelli di riattivazione (specie dei cosiddetti segmenti secondari) per fronteggiare la riduzione complessiva del reddito familiare e del potere di acquisto, nonché gli effetti delle recenti riforme previdenziali, che hanno allungato i tempi di accesso alla pensione.

Sempre in aggregato, tutti i dati discussi – da quelli di *stock* a quelli di flusso, da quelli di insieme ai microdati relativi al *panel* – hanno messo in luce una serie di distinzioni di genere che si sviluppano su un duplice binario.

Da un lato, da un punto di vista statico trova conferma la condizione relativamente migliore della forza lavoro maschile. Gli uomini sono più rappresentati tra gli avviati piuttosto che tra coloro che hanno rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (viceversa accade per le donne) e si contraddistinguono per dei tassi di attività, di occupazione e, entro certi limiti anche di disoccupazione, relativamente migliori rispetto a quanto non si osservi per la componente femminile. Inoltre, tendenzialmente, hanno dei contratti più stabili.

D'altro canto, vi sono altri elementi, che si discostano da quest'immagine ricomponendo in parte (ma talora solo apparentemente) il *gender gap*, che emergono soprattutto se si leggono i dati con una prospettiva dinamica. Le donne, infatti, anche per gli effetti indotti dalle novità legislative in materia pensionistica, si caratterizzano per una crescita relativamente maggiore del numero di lavoratrici avviate e per un incremento più contenuto della compagine di chi ha dichiarato la propria disponibilità al lavoro. Analoghe considerazioni emergono anche confrontando i risultati desumibili dalle indagini Istat sulle forze di lavoro, nonché dall'esame del *panel*. A questo proposito, occorre evidenziare taluni aspetti, in parte inattesi, che potrebbero risultare fuorvianti senza una lettura

approfondita e basata anche su una serie di variabili di natura qualitativa. A titolo di esempio, basti richiamare come per le donne sia emersa una più alta quota di occupati rispetto a quanto non sia stato rilevato per gli uomini, o, ancora, i maggiori livelli di copertura contrattuale. Osservati più in profondità, questi fenomeni, pur netti sotto il profilo quantitativo, mantengono, tuttavia, una serie di evidenti differenziali che è opportuno sottolineare, quali, ad esempio, la sovrarappresentazione maschile tra i vissuti interessati in via esclusiva dai rapporti a tempo indeterminato.

La possibilità di esaminare i dati di un *panel* osservato nel medio periodo (gli anni 2008-2013) ha, poi, permesso di ricostruire nel dettaglio i singoli vissuti lavorativi, mettendo in luce una serie di storie piuttosto articolate, caratterizzate per lo più da una pluralità di avviamenti, e composte, molto spesso, da una successione di eventi lavorativi diversi, non di rado interrotti da periodi più o meno lunghi di non lavoro. Nella maggior parte dei casi, la storia individuale si è svolta pressochè unicamente nell'alveo del lavoro a termine, sebbene le situazioni caratterizzate dal solo tempo indeterminato siano tutt'altro che irrilevanti, mentre meno frequente è la combinazione di entrambe le tipologie ora citate.

Collegati a ciò, una serie di ulteriori spunti vengono dallo studio delle durate contrattuali, che ha rilevato un'incidenza piuttosto elevata di rapporti di breve e brevissima durata (inferiore al mese), oltre che dall'analisi dei periodi coperti o meno da un contratto, che ha permesso di constatare la frequenza con cui si presenta l'alternanza lavoro – non lavoro tra le classi di età più lontane dal pensionamento. Anche in questi casi, accanto a buoni livelli di saturazione, è emersa con chiarezza la presenza piuttosto frequente di parecchie situazioni alquanto problematiche, per le quali l'ultimo triennio ha visto una quota di giorni lavorati inferiore al 25%, indice della presenza di una componente marginalizzata, contraddista da ampi periodi di inattività e di non lavoro, a prescindere dell'esito ultimo in termini occupazionali.

L'eterogeneità interna al gruppo degli *over* ha spinto oltre l'analisi, nell'intento di individuare i vari segmenti che lo compongono e di delinearne le rispettive peculiarità. Da questo punto di vista, l'incrocio tra lo *status* occupazionale rilevato alla fine dello scorso anno con l'incidenza dei periodi contrattualmente garantiti ha consentito di individuare due gruppi maggiori, caratterizzati da fabbisogni, criticità e problematiche specifiche, accanto ad altre fattispecie che, seppure distintamente identificabili, risultano meno rilevanti, per lo meno da un punto di vista quantitativo.

Il segmento più critico (gruppo A) è formato da coloro che, alla fine del periodo esaminato, risultavano non occupati e le cui storie si sono svolte all'insegna di una bassissima attività lavorativa, al di sotto del 25% dei giorni teoricamente lavorabili. In esso, accanto alle situazioni (per la verità minoritarie) in cui, fisiologicamente, si assiste alla naturale fuoriuscita dal mondo del lavoro conseguente alla maturazione dei requisiti per il pensionamento, figura una ben più nutrita

schiera di soggetti (circa 5,6 mila persone) disoccupati e caratterizzati da una presenza assolutamente residuale sul mercato del lavoro. Per costoro i periodi coperti da un contratto risultano, infatti, alquanto modesti, lasciando, invece, spazio ad una condizione di non lavoro che è andata a cronicizzarsi nel corso del tempo, dal momento che, mediamente, nell'ultimo triennio, i giorni lavorati sono stati appena il 4,1%. Benchè non vi siano informazioni che consentano di indagare le cause di una siffatta situazione né di scorporare da queste fattispecie quelle (pur poche) in cui il contratto rilevato affianca un rapporto lavorativo antecedente il 2008 e tuttora in corso, i dati disponibili offrono una descrizione ricca di spunti di riflessione. In primo luogo, pur a fronte di una leggera prevalenza della componente maschile, non si osservano eccessive differenze di genere, specie tra i 40-54enni, cosa che è indicativa di come queste criticità siano condivise da entrambi i sessi. In seconda istanza, il vissuto lavorativo è consistito, più che negli altri gruppi, di un unico avviamento (57,0% dei casi), a riprova di un contatto con il mercato del lavoro del tutto episodico o, comunque, di un'attività in parte ricaduta nell'area del lavoro nero. Inoltre, nella maggior parte dei casi, il vissuto si è svolto interamente nell'alveo del lavoro a termine e, nemmeno quando la persona abbia avuto un contratto a tempo indeterminato, ciò ne ha garantito lo stabile rientro nei circuiti dell'occupazione.

All'opposto (gruppo B), l'altro segmento quantitativamente rilevante si compone di una gamma di vissuti radicalmente diversi. Le persone appartenenti a questo insieme, infatti, risultavano occupate e caratterizzate da una storia lavorativa che si sarebbe svolta all'insegna di una notevole continuità nel tempo, dal momento che il grado di copertura assicurato, nell'ultimo triennio, dai contratti avuti arrivava a superare il 75%, con una media pari al 98,3%. Anche in questo caso vi è un'elevata incidenza degli avviati singoli o, comunque, di coloro che, pur avendo avuto più rapporti lavorativi erano titolari di un contratto principale integrato da contratti minori, solitamente stipulati a fronte di piccoli lavori svolti occasionalmente a lato dell'attività principale. Inoltre, generalmente, si è trattato di esperienze svoltesi prevalentemente a tempo indeterminato, pur con una netta differenza di genere. Mentre tra i maschi circa due terzi hanno avuto esclusivamente contratti a tempo indeterminato, tra le femmine tali fattispecie sono molto meno frequenti, benchè non trascurabili. Per quanto riguarda, infine, l'esito ultimo dei vari percorsi esaminati, in aggregato si può constatare come circa tre quarti delle persone di questo gruppo, caratterizzate da una elevata presenza di profili *high skill*, alla fine risultassero occupate a tempo indeterminato. Inoltre, anche laddove le storie lavorative si sono sviluppate lungo una pluralità di rapporti contrattuali diversi, si può constatare una buona incidenza dei casi approdati al tempo indeterminato, a fronte di una minoranza di situazioni in cui la persona è decaduta da una tale condizione.

Al di là di questi due insiemi, vi è una gamma di altre situazioni intermedie, la cui incidenza, come già si diceva, risulta numericamente meno importante.

Per quanto riguarda gli occupati in maniera relativamente poco stabile (gruppi F, G e H) si osserva una generalizzata prevalenza di donne, ad eccezione del gruppo F, e, soprattutto, da un punto di vista professionale, un vissuto lavorativo tendenzialmente molto articolato. Nessuna delle persone appartenenti a questi segmenti ha avuto un solo avviamento, al contrario le singole storie risultano piuttosto complesse, caratterizzandosi dal susseguirsi di più esperienze e da una serie di indici di flessibilità, sintesi del rapporto tra il numero degli avviamenti e quello degli avviati, sensibilmente maggiore di quanto non sia avvenuto in tutti gli altri casi. Tra le varie forme contrattuali prevale il lavoro a termine, molto spesso senza che vi sia alcun periodo, pur temporaneo, di attività a tempo indeterminato. Benchè alla fine il soggetto risulti occupato, nella maggior parte dei casi lo è senza garanzie di stabilità, per cui occorrerà valutare quanto effettivamente potrà protrarsi nel tempo questa condizione lavorativa e quanto, invece, non sfoci di nuovo nella disoccupazione.

Infine, anche tra i non occupati (gruppi C, D, E) figurano in prevalenza i casi di avviamento plurimo, le storie discontinue e quelle scandite dai rapporti a termine, specie laddove si osservano bassi livelli di copertura contrattuale. In generale si osserva anche una diffusa incapacità di mantenere l'occupazione trovata, perfino nei casi in cui l'assunzione è avvenuta ricorrendo al tempo indeterminato.



## 7 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ADAPT, *Elders – Elder Employees in Companies Experiencing Restructuring: Stress and Well-Being. Final Report*
- Angelini A., *I lavoratori anziani nel mercato del lavoro regionale: condizionamenti del passato e nuovi comportamenti*, I Tartufi n. 19, Venezia Mestre, 2005
- Council of the European Union, *Concil Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward*, 2012
- European Centre Vienna, *Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology and Finale Results. Methodology Report*, 2013
- European Commission, *Active Ageing*, Special Eurobarometer 378, 2012
- European Commission, *Europe 2020, a Strategy for Smart Sustainable and Inclusive Growth*, COM/2010/2020
- European Commission – DG Employment, Social Affairs and Inclusion, United Nations - Economic Commission for Europe, *Introducing the Active Ageing Index*, 2013
- Istat, *Trattamenti pensionistici e beneficiari: un'analisi di genere*, 2014
- Lillini L., *Il profilo degli iscritti alle liste di collocamento over 40*, in OML – Provincia di Milano, *Le trasformazioni del mercato del lavoro e le politiche per l'occupazione in provincia di Milano. Rapporto 2001*, FrancoAngeli, Milano, 2002
- Paccagnella B., Moramarco V., *L'età e il lavoro. I percorsi professionali dei disoccupati over 40 a Milano*, Vita e Pensiero, Milano 2004
- Veneto Lavoro, *Anziani tra lavoro e pensione: mutamenti accelerati in corso. Verso l'invecchiamento attivo?* in Veneto Lavoro, *Uno stallo insidioso. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto. Rapporto 2013*, FrancoAngeli, Milano 2013
- Veneto Lavoro, *Gli occupati anziani: segmento marginale del mercato del lavoro o risorsa?*, 2005
- United Nations - Economic Commission for Europe, *Fact Sheet on Active Ageing*, 2012
- United Nations - Economic Commission for Europe, *Policy Brief on Active Ageing*, 2012



## **I recenti lavori dell'Osservatorio**

### **Atlante statistico comunale. Dati ed indicatori socio economici territoriali**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Tavole di dati del 7/7/2014

### **Misure del disagio occupazionale dei residenti: i licenziamenti collettivi e la domanda di servizi all'impiego**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Tavole di dati del 9/6/2014

### **Il ruolo dei settori a contenuto innovativo nel sistema economico dell'Ovest Milano**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Quaderno di ricerca del 14/5/2014

### **I mercati del lavoro locali: avviamenti, lavoratori avviati, cessazioni**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Tavole di dati del 28/3/2014

### **Misure del disagio occupazionale dei residenti: i licenziamenti collettivi e la domanda di servizi all'impiego**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Tavole di dati del 16/1/2014

### **I mercati del lavoro locali: avviamenti, lavoratori avviati e cessazioni**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Tavole di dati del 4/12/2013

### **Il comparto artigiano nell'Ovest Milano**

Alto Milanese e Magentino-Abbiatense

Quaderno di ricerca del 21/10/2013

### **Atlante statistico comunale. Dati ed indicatori socio economici territoriali**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Quaderno di ricerca del 2/9/2013

### **Settori a confronto: le dinamiche delle attività produttive e dei servizi nell'Ovest Milano**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Quaderno di ricerca del 23/7/2013

### **Il ricorso alla mobilità nel 2012**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Tavole di dati del 7/5/2013

### **Il mercato del lavoro locale e l'occupazione nel 2012**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Quaderno di ricerca del 5/4/2013

### **I percorsi di ricollocazione dei lavoratori entrati in mobilità**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Quaderno di ricerca del 25/2/2013

**I mercati del lavoro locali: avviamenti, lavoratori avviati e cessazioni**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Tavole di dati del 18/12/2012

**I lavoratori residenti nell'area iscritti nelle liste di mobilità**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Tavole di dati del 18/12/2012

**La mobilità geografica della forza lavoro nell'Ovest Milano. Anni 2008-2011**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Quaderno di ricerca del 4/12/2012

**Atlante statistico comunale. Dati ed indicatori socio economici territoriali**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Quaderno di ricerca del 18/07/2012

**La domanda di lavoro delle imprese calzaturiere dell'Ovest Milano nel quadriennio 2008-2011**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Quaderno di ricerca del 05/07/2012

**I lavoratori residenti nell'area iscritti nelle liste di mobilità. Anno 2011**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Tavole di dati del 06/06/2012

**Alto Milanese e Magentino-Abbiatense a confronto: le dinamiche occupazionali nel 2011**

Quaderno di ricerca del 03/05/2012

**I mercati del lavoro locali: avviamenti, lavoratori avviati e cessazioni. Anno 2011**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Tavole di dati del 04/03/2012

**Il mercato del lavoro dell'Ovest Milano nel 1° semestre 2011 tra recupero e nuove criticità**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Nota del 23/01/2012

**Valutazione sulle possibilità di utilizzo del Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Nota del 17/11/2011

**I lavoratori in mobilità: quali prospettive di reingresso nel mercato del lavoro dell'Ovest Milano?**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Nota del 06/07/2011

**Un biennio di Cassa Integrazione in deroga nell'Ovest Milano: la tornata 2009-2010**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense  
Nota del 20/05/2011

**I mercati del lavoro locali: avviamenti, lavoratori avviati e cessazioni**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Tavole di dati del 30/03/2011

**Le dinamiche occupazionali nell'Ovest Milano durante il 1° semestre 2010. Rapporto di ricerca**

Alto Milanese e Magentino - Abbiatense

Nota del 16/02/2011

**Il settore tessile – moda nell'Alto Milanese e nell'area 236**

Alto Milanese

Analisi del 16/02/2011